Die
Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

staatswirtschaftlichen Fakultät der Universität München

vorgelegt

von

Adolf Günther.

Referent:

Herr Geh. Hofrat Prof. Dr. L. Brentano.

Leipzig 1905, Duncker & Humblot.

Ich gestatte mir, meinem hochverehrten Lehrer Herrn Geh. Hofrat Prof. Dr. Lujo Brentano für das warme Interesse, das er der vorliegenden Arbeit stets zugewandt hat, meinen herzlichsten Dank auszusprechen.

Erster Teil.

Das Recht des Arbeiters.

I.

Das Recht des Arbeiters in nicht bergbaulichen Betrieben.

Freiherr v. Kreittmayr schreibt in seiner Abhandlung vom Handwerksrechte[1]: „Durch den bekannten Reichsschluß von Anno 1731 hat das ius opificiarium fast eine ganz andere Gestalt angenomen. Vorher war der Hund nicht mit soviel Flöhen als die Handwerke mit Mißbräuchen angefüllt. Durch jetztgedachten Reichsschluß aber wurden zwar nicht alle, doch die gröbiste Mißbräuch und Unordnungen aus dem ganzen deutschen Reich völlig verbannt."

Was waren die Änderungen, welche der Reichsschluß brachte?

Es sollen hier nur diejenigen ins Auge gefaßt werden, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen. Gehen wir von dem „Neuen Reglement der Hamburgischen Ämter und Bruderschaften de Anno 1710"[2] aus, so war damals der Lohn sowie Kost und Trinkgeld, das die Gesellen zu beanspruchen hatten, als Regel das nach Herkommen Übliche. Von diesem Herkommen war es gestattet, auf Grund besonderer Abmachung zwischen Gesellen und Meister abzuweichen. Indes stand es den Gesellen nicht zu, „den Lohn ihren Meistern zu steigern, oder, wie und welcher Gestalt sie im Essen und Trinken wollen traktiret sein, ihnen Maaß und Gesetze vorzuschreiben, als welches bereits in der Reforme guter Polizey de Anno 1548 tit. XXXVII § 4 verbothen". Dem gegenüber stellen die Bestimmungen des Reichsschlusses von 1731 sich als eine Veränderung des Arbeitsverhältnisses zu Ungunsten der Arbeiter

[1] Kreittmayr, Anmerkungen zum Codex Maximilianeus Bavaricus civilis, Teil V z. Kap. XXVII, § 1 lit. d.

[2] Art. 9 des Reglements; vgl. Ortloff, Corpus Juris Opificiarii, Erlangen 1803—4, S. 369.

bar. Er war erlassen worden, nachdem der große Aufstand der Schuhknechte in Augsburg i. J. 1726 vorausgegangen. Im § 15 ordnete der Reichsschluß nunmehr an, es sollen durch das ganze Reich auf dem Wege der Verständigung der Reichskreise miteinander „eine billig-mäßige, beständige Tax- und Gesindesordnung" festgestellt werden[1]; außerdem wurden aufs strengste alle Arbeiterkoalitionen verboten.

Daß es zu einer Feststellung von Arbeitstaxen auf dem Wege der Verständigung der Reichskreise miteinander gekommen sei, ist mir nicht bekannt, auch nicht wahrscheinlich. Wohl aber finden wir im 18. Jahrhundert Arbeitstaxen in verschiedenen deutschen Ländern, und ganz allgemein ist die behördliche Festsetzung der Dauer des Arbeitstags; er beginnt in einzelnen Fällen um 4 Uhr, in anderen um 5 Uhr morgens im Sommer, im Winter mit Tagesanbruch, und dauert bis 7 Uhr abends. Indes heißt es noch in den Generalprivilegien und Gildebriefen der einzelnen Gewerbe in der Chur- und Mark Brandenburg von 1734/36 Art. 31[2]: „Wegen des Gesellenlohns, deren Speisung, auch wenn sie des Morgens zu arbeiten anfangen und des Abends aufhören müssen, lassen wir es dabey bewenden, wie es vorhin üblich gewesen. Jedoch daß einem Meister allemahl frey bleibe, sich mit seinen Gesellen, so gut er kann, zu vergleichen." Danach war es also noch gestattet, durch ein besonderes Gedinge vom Herkömmlichen und von der Obrigkeit Festgesetzten abzuweichen. Desgleichen ist solche Abweichung gestattet, „würde ein Meister mit einem Gesellen statt des gewöhnlichen Wochenlohns auf Stückwerk sich vergleichen, doch dergestalt, daß kein Gesell gegen einen andern Meister ein Recht hieraus zu machen, noch sich darauf zu berufen befugt seyn soll". So bei den Erlanger Schreinern i. J. 1788[3]. Allein auch hier zeigt der Wortlaut, daß solche Abweichungen doch mit Mißtrauen angesehen werden; nach der badischen Zunftordnung von 1760 Art. 30[4] mußte sogar ein Meister, der einen Gesellen annahm, der bisher bei einem andern in Dienst gewesen, in Treue erhärten, daß er ihn nicht durch Versprechen eines höheren Lohnes an sich gelockt habe. Und im preußischen Landrecht II tit. VIII Abschn. III § 350 finden wir dann einfach ausgesprochen: „Lohn und Kostgeld, oder Beköstigung der Gesellen, muß die Zunft unter Direktion der Obrigkeit bestimmen;" § 351: „die Bestimmung darf kein Meister überschreiten."

[1] Ortloff a. a. O. S. 27.
[2] Ortloff a. a. O. S. 72.
[3] Ortloff a. a. O. S. 574.
[4] Ortloff a. a. O. S. 237.

In etwas drastischer Form ist dieselbe Auffassung des Arbeitsverhältnisses in der churf. bayerischen Verordnung vom 17. September 1762 zum Ausdruck gelangt, die es als Gegenstand des allerhöchsten Mißfallens bezeichnet, „daß sich erst dieser Tägen auf öffentlichem Markte kein Tagwerker oder Tagwerkerin mehr anderst als des Tags um 27 oder 30 Kreuzer haben verdingen lassen wollen; als wird mittels dieses offenen Verrufes hiermit männiglich kund und wissend gemacht, daß derjenige, welcher in Zukunft mehrer Taglohn als höchstens 15 Kreuzer des Tags gibt, um 10 Thaler gestraft; derjenige aber, welcher hiervon mehrer begehrt oder annimmt, auf 8 Täg in Arbeitshaus mit Wasser und Brot, dann alltäglichen 12 Carbatschstreichen condemniret, wie nicht weniger die Müßiggänger, welche weder in Dienst noch Arbeit stehen, auf gleichem Fuß traktiret werden sollen". Allerdings sind hier wohl weniger gewerbliche als vielmehr ländliche Arbeiter gemeint; allein die Grundanschauung über das Arbeitsverhältnis war für beide dieselbe, und zwar war sie in Bayern dieselbe wie im übrigen Deutschland.

Sie ist kodifiziert in den zahlreichen Handwerksordnungen, die das 16., 17. und 18. Jahrhundert gezeitigt haben; meist sind dieselben von den Landesherren bestätigt. Betrachten wir einige dieser Zunftstatuten aus Altbayern[1].

Die Handwerksordnung der Hafner im Rentamt Burghausen von 1679 enthält folgenden Passus: „Es soll auch 12tens khain Maister dem andern, ohne wissen und willen desselben, khainen Knecht auß einer Werkstatt abwarten oder sezen, welcher das überführe, der ist gemainer Stadt und jedes orths obrigkheit in die Straff wie auch einem Handwerch 30 Kreuzer zu erlegen verfahlen. Und wofern ein Khnecht im willen bey ainem Maister auszustehen, der soll Vier wochen und zwar ausser des Rentambts Burghausen anderwerths wandern, welche aber dem nit nachkhomend würdte, so ist Meister und Knecht in die straff gefalle."

Ähnlich das Braunauer Leinweberstatut von 1693: „.. gleiche mainung hat es, wan ain Maister dem andern ainen Khnecht heimblich abwerbt, maßen ein solcher dem Handwerch ausser der obrigkheitlichen punetierung umb 2 ℔ Wax, der Khnecht aber, der sich also abwerben lasst, umb 1 ℔ verfahlen."

Münchner Goldschmidordnung vom 17. Aug. 1738: „Vier- und Sechzigstens, gleichergestalten soll ein Gesell, welcher bei einem Goldschmid gearbeitet, ohne daß er ein Viertl Jahr lang verreiset, bei einem andern Goldschmid in München in die Arbeit einzustehen nit befugt seyn, es wäre denn, daß ein Goldschmid den andern diesen seinen Gesellen freiwillig hinüberlassen wollte, damit nach solcher Art die Gesellen gegen einander nit abgespanndt und keine Feindseligkeiten verursachet werden mögen, wie denn auch ein Gesell, wann dieser in einer sonderbaren Arbeit

---

[1] Nach den Akten des Münchner Kreisarchivs; Faszikel G. R., 836.

begriffen, ohne Verlaub des Goldschmids (bis die angefangene Arbeit verfertiget ist) nit Abschied nehmen darf."

Vorher: „Zwey und Sechzigstens, es soll kein Goldschmidgesell bei einem Gürtler, oder bei einem andern Handwerksmann, welcher kein Goldschmid ist und doch in seinem Handwerk etwan das Goldschmidwerk berührt, um Lohn, oder zu Gfallen, in Arbeit stehen oder geduldet, sondern auf Betretten der Obrigkeit abgestraft und aus der Stadt geschaft werden."

Zunftstatut der Burghausener „Huffschmidt und Wägner", bestätigt 25. Mai 1785 (wesentlich früher verfaßt): „Sibenundzwanzigstens, Begabe sich, daß ain Maister Schmidt oder Wägner mit dem Gsölln Leykhauf oder Wochenlohn pactierte, muß ainer dem andern 8 Täg zuvor, nach Handwerksrechtsgebrauchs auffsagen, im Fahl aber ein Gsöll bei dem andern einständte, und die 14 Täg nit außarbeithen wolte, dem Maister das Wochenlohn, deßgleichen aber auch der Maister, da Er den Gsölln solche Zeit nit geduldete, bezallen."

„Acht und zwanzigstens, sollte sich auch zutragen, daß ein Gsöll sowohl Wägner als Schmidt über ungezimment Zeith feyern der Maister ihn hierumb bestrafen, der Gsöll solches nit annehmen Und auß der Arbeith außstehen wolte, ist der Maister dann das Wochenlohn nit zu zalen schuldtig."

„Neun und zwanzigstens, welcher Gsöll von sainem Maister Er sey Schmidt oder Wägner ohne dessen willen und wissen außstündte, und zu ainem andern Maister khommete, anbei auch bezeigete, daß derselbe Maister und Gsöll einen Hafftsteckhen geschlagen: Id est ainen haimblich und Verbothen abredung derentwillen gehabt hatten. Da soll der Maister umb ain pfund Wax der Gsöll hingegen umb ain Wochenlohn gestrafft werdten."

Allenthalben zeigt sich also die offenbar begründete Besorgnis, der Arbeiter könne durch ein günstiges Angebot, sei es eines andern Meisters der nämlichen Zunft, sei es eines andern nichtzünftigen Gewerbetreibenden, zur Aufgabe seiner Stellung veranlaßt werden.

Es erhellt: Zu Beginn des 18. Jahrhunderts hatte die Tendenz sich geltend gemacht, durch besondere Abmachungen im Arbeitsvertrag Abweichungen vom Herkömmlichen zugunsten der Arbeiter herbeizuführen. Diese Tendenz hatte zu großen Arbeitseinstellungen geführt. Dem gegenüber tritt nun das Bestreben hervor, durch behördliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen Lohnsteigerungen hintanzuhalten. Der Meister, der mehr gibt, wird bestraft. Dem Gesellen wird noch speziell verboten, besondere Bedingungen hinsichtlich der vom Meister zu verabreichenden Verköstigung zu stellen. Arbeitseinstellungen aber, um bessere Arbeitsbedingungen zu erzielen, werden, wie durch den Reichsschluß von 1731, so durch verschiedene Partikulargesetzgebungen aufs strengste verboten.

Die gewerblichen Arbeiter befanden sich also gegenüber den Meistern in einem unfreien Arbeitsverhältnis. Sie mußten zu vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen bei diesen arbeiten. Dagegen waren sie gegenüber

den nicht zu ihrem Gewerbe Gehörigen privilegiert. Keiner durfte beschäftigt werden außer dem, welcher das Gewerbe rite erlernt hatte, und die, welche es rite erlernt hatten, besaßen ein Recht auf die vorhandene Arbeit. Dabei muß man sich vergegenwärtigen, daß die Zahl der Gesellen verhältnismäßig gering war. Weitaus die meisten Meister waren Alleinmeister. Zudem war die Gesetzgebung des 18. Jahrhunderts bemüht, einem jeden Gesellen die selbständige Niederlassung gegenüber den zünftigen Bestimmungen, welche diese erschwerten, zu erleichtern. Diejenigen, welche durch diese Ordnung des Gewerberechts davon ausgeschlossen waren, sich ihren Unterhalt zu verdienen, hatten Anspruch auf Armenunterstützung.

Nach denselben Prinzipien war der Arbeitsvertrag in Frankreich und England geregelt.

Gegen diese Regelung erhob sich die ökonomische Doktrin der Physiokraten, Adam Smiths und seiner Schule sowie das Interesse der aufkommenden Großindustrie.

Die erstern bekämpften sie vom Standpunkt des Naturrechts und der ökonomischen Zweckmäßigkeit im Interesse der Arbeiter; die Großindustrie fand sich durch die behördliche Regelung des Arbeitsvertrags in der rücksichtslosen Ausbeutung der Arbeitskräfte entsprechend der Lage des Marktes gehemmt. So vom Standpunkt der Arbeiter wie der Arbeitgeber bekämpft, geriet die Ordnung des Arbeitsverhältnisses in Verfall und wurde schließlich durch die Gesetzgebung beseitigt.

In Preußen gingen nach der Niederlage bei Jena Gesetzgebung und Verwaltung von dem in der Geschäftsinstruktion für die Regierungen vom 26. Dezember 1808[1] niedergelegten Grundsatze aus, „daß niemand im Genusse seines Eigentums, seiner bürgerlichen Gerechtsame und Freiheit weiter eingeschränkt werden dürfe, als zur Beförderung des allgemeinen Staatswohls notwendig ist, und daß Gesetzgebung und Verwaltung nur dazu berufen seien, alle Hindernisse der möglichst freien Entwicklung der Anlagen, Fähigkeiten und Kräfte der Staatsbürger aus dem Wege zu räumen“. In diesem Sinne beseitigte das „Gewerbesteueredikt“ vom 2. November 1810 alle den Zünften und Innungen oder einzelnen Privatpersonen verliehenen oder mit dem Besitz von Gründstücken verbundenen Vorrechte und gab jedem, der einen Gewerbeschein löste, das Recht zu freiem Gewerbebetrieb. Damit fielen naturgemäß auch die angeführten Bestimmungen des preußischen Landrechts, wonach Lohn und Kostgeld von der Zunft unter der Direktion der Obrigkeit festgestellt

[1] G. S. Nr. 64, S. 481.

werden sollten, und jeder Meister mit Strafe bedroht wurde, der mehr gab. Das Edikt vom 7. September 1811[1], betr. die polizeilichen Verhältnisse der Gewerbe, Ziffer 8, setzt an Stelle der bisherigen Feststellung der Arbeitsbedingungen durch die Zunft die durch den freien Vertrag. Durch Ziffer 163 werden alle Lohntaxen für Handwerkerarbeit aufgehoben.

Diese Bestimmungen galten indes nur für die Provinzen, die auch nach dem Frieden von Tilsit der preußischen Krone verblieben waren, nicht aber in den nach dem Frieden wieder- und neuerworbenen Landesteilen. Erst in der allgemeinen Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 wurde für die ganze preußische Monarchie bestimmt: § 134. „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen ist Gegenstand freier Übereinkunft.“ Nach § 145 sollte der damit statuierte freie Arbeitsvertrag auch für die Fabrikarbeiter gelten. Allein noch kennt die Gewerbeordnung lediglich den individuellen Arbeitsvertrag. Durch § 181 wurden die Koalitionen der Arbeitgeber gegen die Arbeiter mit Gefängnis bis zu einem Jahre bedroht. Durch § 182 war bestimmt: „Gehülfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter, welche entweder die Gewerbetreibenden selbst oder die Obrigkeit zu gewissen Handlungen oder Zugeständnissen dadurch zu bestimmen suchen, daß sie die Einstellung der Arbeit oder die Verhinderung derselben bei einzelnen oder mehreren Gewerbetreibenden verabreden oder zu einer solchen Verabredung andere auffordern, sollen mit Gefängnis bis zu einem Jahre bestraft werden. Diese Bestimmung ist auch anzuwenden auf Arbeiter, welche bei Berg- und Hüttenwerken, Landstraßen, Eisenbahnen, Festungsbauten und anderen öffentlichen Anlagen beschäftigt sind.“ Nachdem schon die Fabrikregulative von 1839[2] mit den elementarsten Arbeiterschutzbestimmungen den Anfang gemacht hatte, wurde dann durch die Verordnung vom 9. Februar 1849[3] der durch § 134 statuierte freie Arbeitsvertrag durch wichtige Bestimmungen zugunsten der Arbeiter weiter eingeengt. § 49 bestimmte: „Die tägliche Arbeitszeit der Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und Fabrikarbeiter ist vom Gewerberate für die einzelnen Handwerks- und Fabrikzweige nach Anhörung der Beteiligten festzusetzen. Zum

[1] „Edikte über die Finanzen des Staats und das Abgabensystem“, G.S. Nr. 20, S. 253.

[2] „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ 9. März 1839, G.S. Nr. 12, S. 156.

[3] „Verordnung betr. die Errichtung von Gewerberäthen und verschiedene Abänderungen der allgemeinen Gewerbeordnung“: „Verordnung über die Errichtung von Gewerbegerichten“, G.S. Nr. 6, S. 93 u. 110.

Arbeiten an Sonn- und Festtagen ist, vorbehaltlich der anderweitigen Vereinbarung in Dringlichkeitsfällen, niemand verpflichtet." §§ 50—55 enthalten Truckverbote. Dabei ist es in Preußen bis zur Entstehung des Norddeutschen Bundes geblieben. Durch Gesetz vom 16. Mai 1853 erfolgte ein weiterer Schritt vorwärts auf dem Gebiete der Arbeiterschutzgesetzgebung durch Beschränkungen zugunsten von Kindern und jugendlichen Personen. Nach sehr interessanten Debatten am 11., 14. und 15. Februar 1865 [1] hatte das preußische Abgeordnetenhaus auf Antrag von Schulze-Delitzsch, Faucher und Gen. mit sehr großer Mehrheit einen Gesetzentwurf beschlossen: „Die Bestimmungen der §§ 181 und 182 der Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845, betr. das Koalitionsrecht der Arbeitgeber und Arbeiter werden hierdurch aufgehoben." Der Beschluß hatte keinen Erfolg. Durch § 244 des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865 wurden die §§ 181 und 182 der Gewerbeordnung von 1845 für den Bergbau, für den sie durch die §§ 16 und 17 des Gesetzes vom 21. Mai 1860 Geltung erlangt hatten, vielmehr ausdrücklich aufrecht erhalten. Die Verwirklichung der Koalitionsfreiheit in Preußen sollte erst im Norddeutschen Bunde erfolgen, nachdem schon Sachsen vorausgegangen war.

Es kann nicht angehen, die Entwicklung des freien Arbeitsvertrages in gleicher Weise für sämtliche deutsche Staaten zu verfolgen. Doch ist es zum Verständnis des für die Behandlung dieser Frage noch heute weit verbreiteten Geistes vielleicht nicht ohne Interesse, die Entwicklung in noch einem andern Staate ins Auge zu fassen. In Bayern wurde noch am 28. Juli 1808 bestimmt: „Die Bestimmung des Arbeitslohnes steht den Kreiskommissariaten zu." (R.-Bl. 1808 S. 1839 [2].) Am 29. März 1808 wurden alle Polizeistellen und Obrigkeiten daran erinnert, „daß sie nach den bestehenden Polizeiverordnungen den willkürlichen Steigerungen des Tagelohnes so viel als möglich Schranken setzen und keinen unbilligen Forderungen der Arbeitsleute oder andern Mißbräuchen Eingang gestatten sollten." Am 15. September 1819 wird diese Verordnung in Erinnerung gebracht, desgleichen am 27. Januar 1820 [3].

---

[1] Stenogr. Berichte 1865, 1. Bd., S. 133 ff., 147 ff., 179 ff.

[2] Es handelt sich allerdings um gutsherrschaftliche Arbeiter, deren Verhältnisse hier in einem „Organischen Edikt" geregelt werden; „die Aufsicht" heißt es weiter „über die Beobachtung der festgesetzten Taxen liegt den gutsherrlichen Beamten ob."

[3] Allg. Int.Bl. S. 46.

In allen wird indes abgelehnt, eine Taxe aufzustellen. Die Aufstellung von Arbeitstaxen wird auch in einer Verordnung vom 15. März 1822 verweigert [1], dagegen werden die Behörden angewiesen, die Bildung von Privatvereinen zu fördern, welche ein Maximum des Arbeitslohnes verabreden, und durch Verordnung vom 13. August 1822 wird der Stadtmagistrat von Landshut als Muster hingestellt, indem dieser im Einverständnis mit den dortigen Gemeindebevollmächtigten teils durch Bildung von Privatvereinen, teils durch zweckmäßiges Einwirken auf die arbeitenden Volksklassen nicht unbedeutende Herabminderungen der Lohnsätze herbeigeführt habe. Es bestand demnach in Bayern freier Arbeitsvertrag unter polizeilichem Druck gegen die Arbeiter, die von ihrem Rechte Gebrauch machten; ja noch mehr; für die Arbeiter bestanden die alten Verbote, sich behufs Erlangung besserer Arbeitsbedingungen zu verabreden und zu vereinigen, fort, die Arbeitgeber dagegen sollten von den Behörden zur Vereinigung behufs Herabminderung aufgefordert werden. Durch die allgemeinen Vollzugsvorschriften vom 24. Juni 1835 wurde dann bestimmt (§ 21 B. VII): „Das Dienstverhältnis zwischen Meister und Gesellen in Beziehung auf die Dauer der Verdingung, des Lohnes und der Beköstigung richtet sich nach wechselseitigem Übereinkommen. Letzteres darf jedoch nichts den bestehenden Gesetzen und Verordnungen oder den Satzungen des betreffenden Gewerbsvereins Zuwiderlaufendes enthalten.“ Der erste Satz dieser Bestimmung findet sich wörtlich wieder in den „Allgemeinen Bestimmungen über das Gewerbswesen“ vom 7. Dezember 1853, § 26 [2]. Dabei ist es denn bis zur Einführung der deutschen Gewerbeordnung in Bayern geblieben. Desgleichen erhielten sich hier bis dahin die Koalitionsverbote. Auch gab es so lange in Bayern keine Arbeiterschutzgesetzgebung, sondern nur Ministerialverordnungen, welche für einige wenige Gewerbe hygienische Anordnungen trafen.

Die Entwicklung des Arbeitsvertragsrechts im 19. Jahrhundert war also in dem überwiegend bäuerlichen und kleingewerblichen Bayern weit weniger logisch konsequent und gegen die Arbeiter weit ungerechter als in Preußen. In beiden Ländern bestand noch in den ersten Tagen des 19. Jahrhunderts die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrags durch die Behörden. In beiden setzte man an die Stelle davon das Übereinkommen von Arbeitern und Arbeitgebern. Allein während man dies in Preußen im vollen Bewußtsein tat, daß es der notwendige

[1] Döllinger 13, S. 1345.
[2] R.B., S. 1865 ff.

Ausfluß einer auf der persönlichen Freiheit aufgebauten Wirtschaftsordnung sei, und der Übergang von der alten zur neuen Ordnung in entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen bewußt zum Ausdruck kam, fand der Übergang in Bayern nur in der Weise statt, daß man keine neuen Arbeitstaxen seitens der Behörden feststellte. Man ließ also nur tatsächlich das freie Übereinkommen an Stelle der früheren behördlichen Regelung zu. Dabei sollte der bureaukratische Apparat nach wie vor zur Verhinderung von Lohnerhöhungen zur Anwendung kommen, nur nicht mehr durch Aufstellung von Arbeitstaxen, sondern auf dem Wege tatsächlicher Einschüchterung derjenigen, die höhere Löhne verlangten, und durch Er-Aufforderung zur Bildung von Vereinen zur Verhinderung von Lohnsteigerungen. Selbst die Gewerbeordnung von 1835 stellt in Bayern den Arbeitsvertrag noch unter eine Oberaufsicht der Gewerbsvereine, in denen nur die Arbeitgeber vertreten waren, und erst 1853 fällt dies fort. Allein auch dann noch bleibt die Ungerechtigkeit bestehen, daß Koalitionen der Arbeitgeber erlaubt, die der Arbeiter verboten werden. In Preußen dagegen, wenn auch Koalitionsverbote, so doch seit 1845 gleiche für Arbeitgeber wie Arbeiter.

Die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes vom 21. Juni 1869 hat dann zuerst für dessen Gebiet und nach ihrer Ausdehnung auf Südhessen, Baden, Württemberg, Bayern, Elsaß-Lothringen in den Jahren 1871, 1872 und 1888 für das gesamte Gebiet des Deutschen Reiches ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht geschaffen, das neuerdings durch das Bürgerliche Gesetzbuch weiter gefestigt worden ist.

Das Arbeitsverhältnis ist demnach heute im Deutschen Reiche ein rechtlich freies.

Es ist dies einmal, insofern niemand rechtlich verpflichtet ist, sich in ein Arbeitsverhältnis zu begeben. Daran wird auch nichts durch § 361 des Str.G.B. geändert. Dieser bedroht mit Haft den, der bettelt oder Kinder zum Betteln anleitet oder ausschickt, Personen, welche seiner Gewalt und Aufsicht übergeben sind und zu seiner Hausgenossenschaft gehören, vom Betteln abzuhalten unterläßt; den, der, wenn er aus öffentlichen Armenmitteln eine Unterstützung empfängt, sich aus Arbeitsscheu weigert, die ihm von der Behörde angewiesene, seinen Kräften angemessene Arbeit zu verrichten. Dies sagt nicht, daß jeder verpflichtet ist, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Es verbietet nur den Nicht-Arbeitswilligen, zu betteln oder Armenunterstützung in Anspruch zu nehmen. Wer dies nicht tut, für den besteht keinerlei rechtliche Pflicht, einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Das Arbeitsverhältnis ist ferner insofern ein rechtlich freies, als niemand zu mehr Arbeit und zu Arbeit unter anderen Bedingungen verpflichtet ist, als wozu er sich vertragsmäßig verpflichtet hat. Es besteht für niemand eine andere rechtliche Pflicht zu arbeiten als die in freiem Vertrag übernommene und zu anderen als vertragsmäßigen Bedingungen.

Für die gewerblichen Arbeiter besagt der § 105 der R.G.O.: „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern ist, vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen, Gegenstand freier Übereinkunft." Diese Beschränkungen sind solche, welche, wie die Bestimmungen der Arbeiterschutzgesetzgebung, worauf noch zurückzukommen sein wird, nicht die Freiheit des Arbeiters aufzuheben, sondern vielmehr zu sichern bezwecken.

Die Freiheit des heutigen Arbeitsverhältnisses zeigt sich ferner noch in zwei wichtigen Bestimmungen der modernen Gesetzgebung.

Einmal in der Bestimmung des § 624 des B.G.B.: „Ist das Dienstverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als 5 Jahre eingegangen, so kann es von dem Verpflichteten nach dem Ablaufe von 5 Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate." Es zeigt sich also klar, daß das Gesetz bestrebt ist, die Freiheit des Arbeiters zu wahren, indem es eine längere Verdingung als für 5 Jahre rechtlich unmöglich macht.

Sodann in den Bestimmungen des Freizügigkeitsgesetzes vom 1. November 1867, vermöge deren jeder Reichsangehörige das Recht hat, den Ort, an dem die Arbeitsbedingungen minder günstig sind, zu verlassen, um einen andern mit günstigeren Arbeitsbedingungen aufzusuchen.

Desgleichen zeigt sich die Fürsorge des Gesetzgebers für Wahrung der Freiheit des Arbeitsverhältnisses der gewerblichen Arbeiter in den Bestimmungen des § 888 Abs. 2 der Z.P.O. in der Fassung vom 20. Mai 1898. Nach der früheren Ordnung konnten die Dienste, zu denen der Arbeiter im Arbeitsvertrag sich verpflichtet hatte, eventuell von ihm erzwungen werden. So nach dem preußischen Landrecht II Tit. VIII Abschn. III § 359, 360. Ähnlich in Bayern (vgl. Regierungsblatt 1812 S. 1953). Dagegen bestimmt § 888 Abs. 2 der Z.P.O., daß im Falle der Verurteilung zur Leistung von Diensten aus einem Dienstvertrag die Schuldner nicht wie bei andern Verträgen, deren Vornahme ausschließlich vom Willen des Schuldners abhängt, zur Leistung des Dienstes durch Geldstrafen bis zum Gesamtbetrag von 1500 Mark oder durch Haft angehalten werden können. Dem Arbeitgeber ist nur gestattet, sich für den

Fall des Kontraktbruchs des Arbeiters einen bestimmten Schadenersatz oder eine Konventionalstrafe auszubedingen.

Nach § 119a G.O. darf nicht mehr als 1/4 des fälligen Lohnes, im Gesamtbetrag höchstens ein durchschnittlicher Wochenlohn einbehalten werden; und § 134 Abs. 2 verbietet insbesondere für Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern die Vereinbarung der Verwirkung des rückständigen Lohns über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus.

Ebenso dient es der Wahrung der Freiheit des Arbeiters im Arbeitsverhältnis, wenn durch § 122 der G.O. ausgeschlossen wird, daß dem Arbeiter einseitig im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist auferlegt werde, während der Arbeitgeber sich jederzeit Entlassung vorbehält; die Aufkündigungsfristen müssen für beide Teile gleich sein. Und aus demselben Geiste hervorgegangen ist die Bestimmung des § 113 Abs. 3 der R.G.O., welche den Arbeitgebern untersagt, das Arbeitszeugnis mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen. Sie dient der Sicherung der freien Eingehung eines Arbeitsverhältnisses. Es soll dadurch dem Arbeiter erleichtert werden, ein Arbeitsverhältnis, das ihn nicht befriedigt, aufzulösen und einen anderen Dienst zu suchen, in dem er seinen Lebensunterhalt sich zu erwerben vermag.

Der Gesetzgeber hat ferner, getragen von der Erkenntnis, daß es dem isolierten Arbeiter sehr häufig nicht möglich ist, seine Interessen bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu wahren, daß ferner bei den heutigen technischen Betriebsverhältnissen und der weitgehenden ökonomischen Abhängigkeit der in einem Betriebe herrschenden Arbeitsbedingungen von denen, welche in konkurrierenden Betrieben gelten, die Arbeitsbedingungen sehr vielfach nicht mehr individuelle sind und sein können, und daß dementsprechend Gefahr besteht, daß die Bedingungen, welche dem schwächsten Kontrahenten auferlegt werden, zu Bedingungen werden, welche sich alle gefallen lassen müssen, — den Arbeitern die Möglichkeit geben wollen, sich über die Arbeitsbedingungen, welche für sie gemeinsame sind, zu verabreden und das Verabredete gemeinsam zur Geltung zu bringen (vgl. den stenographischen Bericht über die Verhandlungen des preußischen Abgeordnetenhauses vom 11., 14., 15. Februar 1865[1], sowie des Norddeutschen Reichstags zu § 152 der R.G.O.[2]). Demgemäß bestimmt der § 152 der R.G.O.: „Alle Verbote und Strafbestimmungen

[1] 1. Band. B. S. 9.

[2] Sitzung vom 1. Mai u. a. Stenogr. Bericht 1869, 2. Bd. S. 721 ff.

gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben." Es gilt diese Bestimmung auch für Bergarbeiter und die in Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen oder Gruben Beschäftigten (§ 154[a] R.G.O.).

Allerdings ist dieses Recht des gemeinsamen Abschlusses der für die Arbeiter gemeinsamen Arbeitsbedingungen z. Z. noch unvollständig und mangelhaft. Es steht nämlich nach § 152 Abs. 2 einem jeden Teilnehmer an einer zu diesem Zweck getroffenen Vereinigung oder Verabredung der Rücktritt frei, ohne daß daraus Klage oder Einrede stattfindet, und die Strafbestimmungen gegen Mißbrauch der Koalitionsfreiheit, wie sie der § 153 der R.G.O. festsetzt, gehen über das Maß dessen hinaus, was den Angehörigen anderer Gesellschaftsklassen droht, wenn sie sich einer Drohung oder Ehrverletzung gelegentlich des Bestrebens, ein gemeinsames Vorgehen herbeizuführen, schuldig machen; die Verrufserklärung, die hier mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bedroht wird, wird in anderen gleichgelagerten Fällen überhaupt nicht bestraft. Immerhin hat die R.G.O mit dem § 152 den modernen Fortschritt gegenüber der alten gewerblichen Ordnung gemacht, daß sie die Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens der Arbeiter bei Festsetzung der für sie gemeinsamen Arbeitsbedingungen anerkannt und, um die in § 105 der R.G.O. ausgesprochene Freiheit der Übereinkunft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zur Wahrheit zu machen, die früheren Verbote gemeinsamen Vorgehens beseitigt hat. Auch hat die neuere Gesetzgebung über das Vereins- und Versammlungsrecht männlichen und weiblichen Arbeitern das Recht gegeben, sich zur Wahrung ihrer Berufs- und Standesinteressen zu vereinigen und zu versammeln (für Bayern vgl. Gesetz vom 15. Juni 1898 §§ 3 u. 5)[1].

Allein auch in den Beschränkungen der freien Übereinkunft des Arbeitsvertrags durch Reichsgesetz, welche der § 105 R.G.O. vorsieht, handelt es sich nicht um Aufhebung, sondern vielmehr um die Verwirklichung der Freiheit des Arbeiters da, wo der Gesetzgeber nicht der Meinung ist, daß es möglich sei, auf dem Wege der Koalition der Arbeiter bei Feststellung der Arbeitsbedingungen das zu erreichen, was zur

[1] „Gesetz betr. die Abänderung einiger Bestimmungen des Gesetzes vom 26. Febr. 1850 über die Versammlungen und Vereine." G.V.Bl. S 289.

Wahrung der freien Existenz des Arbeiters als unbedingtes Erfordernis erscheint; ebenso, wo es als im öffentlichen Interesse gelegen erscheinen muß, daß diese Bedingungen der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit gegeben seien. Es handelt sich da um Beschränkungen der freien Übereinkunft im Interesse des Schutzes von Leib, Leben und Gesundheit der Arbeiter, ferner der Sicherung der Sonntagsruhe, des Schutzes gegen Untergrabung des physischen, moralischen und intellektuellen Gedeihens der Arbeiter durch Beschäftigung in zu jugendlichem Alter, durch fehlende Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der weiblichen Arbeiter, durch übermäßige Ausdehnung der Dauer des Arbeitstags.

Von demselben Geiste sind die Bestimmungen der R.G.O. über die Arbeitsordnung und die Arbeiterausschüsse erfüllt (§ 134^{a-h}). Der Willkür in der Verhängung von Strafen ist damit eine Schranke gezogen. Vor allem ist anerkannt, daß die Bestimmungen der Arbeitsordnung einen Bestandteil des Arbeitsvertrags bilden, ebenso wie Lohn und Dauer der Arbeitszeit, daß sie demgemäß dem Arbeiter bei Antritt des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen sind, daß sie ohne vorherige Anhörung desselben nicht geändert werden können, und daß Arbeiterausschüsse gewählt werden können, welche die Interessen der Arbeiter hinsichtlich der Arbeitsordnung zu wahren haben. All dies sind gewissermaßen nur Ausführungsbestimmungen zu dem Grundgedanken, der die ganze rechtliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses beherrscht, daß der Arbeitsvertrag ein Vertrag rechtlich einander gleichstehender Personen ist, von denen keine zu etwas anderem rechtlich verpflichtet ist als zu dem, wozu sie sich bei Eingehen des Vertrags selbst verpflichtet hat.

Eine besondere Beachtung erheischen dann die im gleichen Sinne erlassenen Bestimmungen der Gesetzgebung über das Verhalten des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Den Übergang hierzu bilden die Bestimmungen über die Verwendung des vom Arbeiter verdienten Lohnes. Strafgelder, die der Arbeiter daraus etwa bezahlen muß, müssen zum Besten der Arbeiter der Fabrik verwendet werden (§ 134 b, Abs. 2). Die Löhne müssen von den Arbeitgebern in Reichswährung berechnet und ausbezahlt werden. Es darf den Arbeitern keinerlei Ware kreditiert werden. Lebensmittel dürfen ihnen nur zum Betrag der Beschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung nur gegen die ortsüblichen Miete- und Pachtpreise, andere Naturalien nur für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnuug bei der Lohnzahlung verabfolgt werden (§ 115). Dasselbe bezwecken die Verbote der Lohn- und Abschlagszahlungen in Gast- und Schankwirtschaften oder

Verkaufsstellen (§ 116). Vor allem wichtig ist auch die Bestimmung des § 117, wodurch Verabredungen über die Verwendung des Verdienstes der Arbeiter zu einem andern Zweck als zur Beteiligung an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien für nichtig erklärt werden. Die für die staatsbürgerliche Freiheit der Arbeiter wichtigste Bestimmung ist indes die des § 134b Abs. 3, wonach in die Arbeitsordnung Vorschriften über das Verhalten der Arbeiter bei der Benützung der zu ihrem Besten getroffenen mit der Fabrik verbundenen Einrichtungen, sowie Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter außerhalb des Betriebes nur mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses aufgenommen werden können. Das Gesetz will einen Eingriff in das Privatleben, er mag noch so wohlwollend gemeint sein, nur unter bestimmten Kautelen zulassen.

Es ist dies der notwendige Ausfluß der rechtlichen Stellung, welche der Arbeiter heute im öffentlichen Leben einnimmt. Der Art. 20 der Verfassung des deutschen Reiches bestimmt: „der Reichstag geht aus allgemeinen und direkten Wahlen mit geheimer Abstimmung hervor". Nach § 1 des Wahlgesetzes ist Wähler für den Reichstag jeder Deutsche, welcher das 25. Lebensjahr zurückgelegt hat. Damit ist der erwachsene Arbeiter als vollberechtiger Bürger anerkannt, der berufen ist, nach bestem Wissen und Gewissen auf die Gesetzgebung des deutschen Reiches einzuwirken und damit insbesondere auch die Gesetzgebung betreffend das Arbeitsverhältnis zu beeinflussen. Seine Gleichberechtigung mit allen übrigen Angehörigen des deutschen Reiches ist damit in der denkbar schärfsten Weise zum Ausdruck gelangt. Welchen Wert der Gesetzgeber darauf legt, daß der Wähler die damit verbundenen Pflichten unbehindert durch andere ausübe, zeigen neben den Vorschriften in §§ 107—109 des Reichsstrafgesetzbuchs die zum Schutze des Wahlgeheimnisses getroffenen, neuerdings verschärften gesetzlichen Bestimmungen. —

II.

Das Recht des Bergarbeiters.

Verhältnismäßig einfach gestaltet sich ein Überblick über die Geschichte des Arbeitsvertrages im Bergbau. Sie zerfällt in zwei Perioden, die so scharf voneinander geschieden sind, wie vielleicht keine sonstigen Epochen unsrer Rechtsgeschichte.

Im wesentlichen entspricht der Arbeitsvertrag des beginnenden 19. Jahrhunderts der Rechtslage, die wir aus den Verordnungen der drei vorhergehenden Jahrhunderte erhalten. In seiner „Sammlung des bayrischen Bergrechtes" 1764 [1] gibt Lori eine ausführliche Darstellung der Geschichte des Bergmannsrechtes. In einer der zahlreichen Verordnungen, die sich hier im Wortlaute finden, der „Ordnung über das Bergwerk zu Erbendorf, im Herzogtum Sulzbach, von Churfürst Ludwig zu Pfalz und Herzog Friederichen erlassen, am Freytag nach Lichtmeß, 1521", treffen wir auf eine ganze Anzahl von jenen Bestimmungen, die später in den Verordnungen des 18. Jahrhunderts sanktioniert wurden. So bringen vor allem die §§ XXXIII—XXXVI eingehende Vorschriften über die Vornahme des Gedinges, also des Arbeitsvertrages, Vorschriften, wie sie, in noch systematischerer Weise, vor allem die brandenburgische Verordnung von 1715 enthält. Wir wollen von dieser letzteren, die unter den Brüdern Christian und Joachim Ernst von Brandenburg erlassen wurde und eine der vollkommensten Kodifikationen des Bergrechtes darstellt, bei unsrer Betrachtung ausgehen [2]. Sie ist typisch für das gemeine deutsche Bergrecht.

Während in allen übrigen Gewerben von einem durchgebildeten und systematischen Arbeitsvertragsrechte zu einer Zeit keine Rede sein konnte, die allein das zünftige Handwerk kannte, erwies sich eine feste Regelung der Arbeiterverhältnisse im Bergbau als notwendig, sobald, und das war sehr frühe, eine Zeche eine etwas größere Belegschaft zu beschäftigen anfing. Diese Regelung mußte naturgemäß an die Tatsache anknüpfen, daß das Bergeigentum dem Landesherrn zustand und der Bergwerksbesitzer, in der Regel eine Gewerkschaft, von jenem abhängig war. Es lag nahe, den öffentlichrechtlichen Charakter, der dem Verhältnis von Obereigentümer und Besitzer zugrunde lag, auch auf das Gedinge zu übertragen.

Der Artikel XLIX der Brandenburgischen Verordnung von 1715 handelt von „Verdingen, wie sich die Geschwornen und Arbeiter damit verhalten sollen". Er lautet:

I. „Es soll hinfüro nicht allein ohne Bergmeisters, sondern auch ohne des Schichtmeisters Wissen und Willen, wo der Gewerken keiner vorhanden wären, kein Gedinge auf Ertz oder fündigen Zechen gearbeitet werden. So es aber zugelassen, und in fündigen und unfündigen Zechen zu dingen vorgenommen wird, und die Geschwornen, das Geding zu machen, erfordert werden, sollen zum wenigsten ihre zweene darzu

[1] München 1764.

[2] Gedruckt und verlegt in Bayreuth 1715.

kommen, die Gedinge nicht auf den Halden machen, sondern in den Gruben, die Örter, darauf man dingen will, zuvor besichtigen und behauen, auch ob vormals darauf gedingt ist, ob der Arbeiter gewonnen oder verlohren, erkunden, und also das Geding auf das nechste, nach ihrem Bedenken, machen, damit der Hauer zukommen, die Gewercken nicht übersetzt werden. Und das Geding, wie es gemacht, sollen dieselbe Geschworne Stuffen schlahen[1], und das Gedinge darnach, so es aufgefahren, wieder abnehmen . . ."

II. „Welche Hauer Gedinge annehmen, die sollen ihre Gedinge fleißig und genugsam verführen, und davon nicht mehr dann ihres gesetzten Lohns gewarten, es wäre denn, daß möglicher Fleiß vorgewand, aus redlichen Ursachen, die Arbeiter nicht hätten zukommen mögen, alsdann sollen die Geschwornen, nach ihrem Gutdünken, aufs gleichste darein sehen, damit dem Arbeiter seine Mühe vergleicht werde."

IV. „Und welcher Hauer darüber von seinem Geding, oder sonsten seiner angenommenen Arbeit entweichen, und wie sichs gebührt, nicht abkehren, der oder die, sollen um deßwillen, daß er vom Geding oder Arbeit entwichen, auf keiner Zech, oder mit ander Arbeit gefördert, und darzu von Unseren Amt-Leuten mit Ernst gestrafft werden."

V. „Wann ein Hauer von einem Gedinge abgelegt, und das Gedinge darnach durch einen andern aufgefahren und abgenommen würde, alsdann soll demselben nach gespührtem Fleiß seiner Arbeit, sein gebührlicher Theil vom Geding-Geld, sofern etwas daran erübrigt ist, folgen. Da aber einer vom Geding entwichete und selbst abkehrete, so soll dasselbige Antheil, so am Geding erobriget, den Gewercken zu gut kommen und heimfallen."

Darnach ist der Arbeitsvertrag ein öffentlichrechtlicher. Er wird geschlossen unter Beiziehung des Bergmeisters, der nach Art. VI der Verordnung ein dem Berghauptmann und Bergamte unterstellter Beamter ist, und der Geschworenen, deren selbständige Stellung durch Art. L gesichert ist; sie erhalten hiernach feste Lohnbezüge, „damit die Gewerken durch die Berggeschwohrenen mit ihrem Lohne nicht übernommen und zu klagen nicht verursachet werden".

Der Vertrag sichert den Bergleuten einen zum Leben hinreichenden Minimallohn; eine Erhöhung bei schlechtem Herauskommen ist vorgesehen. Im Fall unberechtigter Entlassung ist ihnen Entgelt zuzusprechen, dagegen steht auf Kontraktbruch ihrerseits nicht nur der Ausschluß von jeder weiteren bergmännischen Arbeit, sondern auch schwere Kriminalstrafe.

Daß der Lohn gesetzlich normiert ist, bestätigt auch Art. LXX: „Schichtmeister, Steiger und Arbeiter, sollen sich ein jeglicher seines gesetzten Lohnes begnügen lassen . ."

[1] Zur Erinnerung an die Gedingfestsetzung.

Als eine selbstverständliche Konsequenz dieses öffentlichrechtlichen Charakters des Lohnvertrags erscheint das unbedingte Koalitionsverbot. Art. CXV besagt hierüber:

„Auf daß aber unziemliche Murmelung, Meuterey, Empörung, und andere böse Thaten, in Auflaufften sonsten, so viel möglich, verbleiben, oder je desto eher erfahren werden möchten, so sollen die Ältesten der Knappschaft, die auf Unser Nachlassung zu solchem Ambt erwählet, zu jederzeit, neben andern ihren Befehl, gute Achtung geben, ob sich irgend oberzahlte, oder andere böse Thaten, oder unbillig Fürnehmen möchten ereignen, Uns und Unseren Ambt-Leuten dasselbig unsäumlich anzeigen, und nach ihrem höchsten Vermögen zuvorkommen.“ Ebenso zeigt der Eid, den selbst die „Ungesеßnen“, d. s. die nicht vollberechtigten Knappen, schwören müssen, daß der Dienstvertrag weit mehr als ein privatrechtlicher Lohnvertrag ist.

Darauf deuten auch die zahlreichen Gerechtsamen der Bergleute hin. Vor allem besteht eine Haftpflicht des Unternehmers, wie ihn sonst das derzeitige Recht nicht kennt. Art. XXXV setzt fest: „Und so ein Arbeiter in der Gruben oder anderer Gewerken Arbeit, an Gliedmaßen, Arm oder Beinbrechen, oder dergleichen Fällen Schaden nimmt, so soll demselben von den Zechen . . . acht Wochen das Lohn- und Artztgeld folgen.“ Art. XCVII gewährt ein eigenes Berggericht.

Eine Ergänzung der Verordnung stellt der Privilegsbrief des Markgrafen vom 16. September 1718 dar. Der Art. XI gewährt Steuernachlaß, Art. XII befaßt sich mit dem Knappschaftswesen. Von ganz besonderem Interesse ist Art. XVI: „Weil auch die armen Berg-Leute ihres verdienten Lohnes nicht lange entrathen, vielweniger in der Ungewißheit stehen können, ob sie gar vor ihre Arbeit was zu gewarten haben? So werden die Gewercken sich nicht entbrechen, den angelegten Verlag in behöriger Zeit zu entrichten, wider die Säumigen aber soll ohne Ansehen, in der 5ten Wochen des Quartals mit dem Retardat[1] verfahren werden.“

Es finden sich also in dieser Zeit schon die Anfänge einer Arbeiterversicherungs- und Arbeiterschutzgesetzgebung.

In der bayrischen Bergverordnung, die Karl Theodor 1784 erließ[2], treffen wir durchaus die gleichen Grundzüge, z. T. wörtlich übereinstimmend Art. 51 ff. regeln den Arbeitsvertrag, insbesondere gibt

[1] Im Verlauf dieses Verfahrens keine Enteignung eintreten.

[2] „Bergordnung des kurfürstlichen Herzogtums Bayern“, München 1784.

Art. 54 genaue Bestimmungen über das Knappschaftswesen, wie sie in der Brandenburger Verordnung fehlen: „Jeder Schichtmeister soll von seinen ihm anbefohlenen Zechen allen unterhabenden Arbeitern lohntäglich von jedem empfangenen Gulden 1 Kreuzer in die Bruderbüchse abziehen und zurückbehalten, und selbe alle Quartale mit einem zuverlässigen Entwurfe zum Bergamte übergeben. Von diesem soll nachmal, wie eben vorher erwähnt worden, den armen, schadhaften und alten Bergleuten, wenn sie der Berg- und Hüttenarbeit nicht mehr vorzustehen vermögen, auch ihren Witwen und Kindern mit Genehmigung Unseres Bergwerkskollegiums ein billiges Allmosen, und Gnadengeld, gereicht werden."

Demnach ist auch das Knappschaftswesen unmittelbar der Bergbehörde unterstellt.

Preußen kodifizierte diese gemeinrechtlichen Bestimmungen schließlich in seinem Allg. Landrecht, dessen Teil II Tit. 16 § 307 besagt: „die Annahme und Entlassung der Berg- und Hüttenarbeiter . . . kommt lediglich dem Bergamte zu."

Als nun nach den Befreiungskriegen die linksrheinischen Bergdistrikte an der Saar und bei Aachen an Preußen fielen, mußte sich ein Kontrast zwischen der Entwicklung des französischen Bergrechtes[1], das hier galt, und der des deutschen fühlbar machen. Auf die Entwicklung im Saarrevier insbesondere war die in Frankreich zum Durchbruch gelangte Gewerbefreiheit nicht ohne Einfluß geblieben; allerdings hielt das Reglement für das Saargebiet vom 1. Juli 1797[2] die Eigenart des Knappenstandes z. T. noch aufrecht; die Bergleute hatten sich eidlich auf die Arbeitsordnung zu verpflichten; ein ehrbarer Lebenswandel war ihnen ausdrücklich zur Pflicht gemacht. Aber das Gesetz des Kaisertums vom 3. Januar 1813[3] stellte neuartige Grundsätze auf. Allerdings sah § 27 noch eine Kontrolle des bergbaulichen Betriebes durch die Behörden vor, die wesentlich andre als nur rein polizeiliche Befugnisse behielten. Aber beim Abschlusse des Arbeitsvertrags traten sie nun entschieden zurück. Dies geht mit Sicherheit aus einer negativen Vorschrift des Gesetzes von 1813, enthalten in Art. 26, Abs. 3, hervor: „Es ist jedem Bergwerksbesitzer

[1] Vgl. für das folgende insbesondere die Gesetzessammlung von Martins, „Französische Bergwerksgesetze", Koblenz 1836.

[2] Haßlacher, Literatur über das Industriegebiet an der Saar, Saarbrücken 1879.

[3] „Dekret, welches die polizeilichen Bestimmungen in Beziehung auf den Betrieb der Bergwerke enthält."

untersagt, irgendeine Person in Dienst zu nehmen, welche nicht mit einem in Ordnung befindlichen Büchelchen (livret), welches die Bescheinigung des letzten Dienstherrn enthält, versehen ist.“ Danach ist's der Bergwerksbesitzer, der den Vertrag abschließt.

Freilich war dieser Ausschluß der Behörden an der Saar, wo der Fiskus Arbeitgeber ist, nicht von großer praktischer Bedeutung.

Verschiedene preußische Verordnungen, so vom 13. November 1824, bauten im allgemeinen auf dieser Grundlage weiter[1]. Während bezüglich der Grubenbeamten dem Bergamte eine sehr wichtige Befugnis verliehen wurde (Verordnung vom 30. Juni 1835), wurde hinsichtlich der Arbeiter die französische Ordnung beibehalten und nur durch eine detaillierte, dem Bergamt vorzulegende Liste über die Belegschaftsstärke ergänzt. Eine Beseitigung konnte bei den volkswirtschaftlichen Anschauungen, die jetzt in Preußen herrschten, nicht mehr in Frage kommen, im Gegenteil, die Regelung in den neuerworbenen Provinzen diente zum Vorbild für die Reform des Bergrechts in den alten.

Schon 1828 hatten die rheinischen und schlesischen Provinzialstände diese Reform befürwortet; das Jahr 1848 war geeignet, die Bewegung in raschen Fluß zu bringen. Ein preußischer sechster Entwurf von 1850 hatte das französische Bergrecht seit 1791 zum direkten Vorbild, doch ging er nicht durch. Der erste Schritt erfolgte im Jahre darauf, das zwei Gesetze „über die Besteuerung der Bergwerke“ und „die Verhältnisse der Miteigentümer“ brachte — 12. Mai 1851. Allerdings ließen beide das Arbeiterrecht noch unberührt; aber in die eigenartige Rechtslage des Bergbaues war eine Bresche geschlagen, und es war undenkbar, daß der Arbeitsvertrag nun von den neuen Prinzipien unberührt blieb; hing doch seine frühere Gestaltung eng mit dem allgemeinen Regalbergrecht zusammen. Die preußischen Gesetze vom 16. April 1854[2] und 21. Mai 1860[3] brachten dann in der Tat die neuen Grundsätze zur Anerkennung. Von größter Wichtigkeit war insbesondere das letztere. Sein § 2 bestimmte: „Die Abschließung der Verträge zwischen dem Bergwerkseigentümer und den Betriebsführern, den übrigen Grubenbeamten und Bergleuten ist nach näherer Bestimmung dieses Gesetzes lediglich dem freien Übereinkommen derselben überlassen; eine Mitwirkung der Bergbehörde

---

[1] S. Martins a. a. O., der auch diese Verordnungen angibt.

[2] Gesetzsamml. 1854, S. 139.

[3] „Gesetz über die Beaufsichtigung des Bergbaus durch die Bergbehörden und das Verhältnis der Berg- und Hüttenarbeiter.“

bei der Annahme und Entlassung der genannten Personen, sowie bei der Festsetzung und Zahlung des Schicht- und Gedingelohns findet ferner nicht statt."

Immerhin war der Bruch insofern noch unvollständig, als die Entscheidung der Streitigkeiten durch die Berggeschworenen blieb. Ebenso mußte die Arbeitsordnung von der Bergbehörde bestätigt werden, welche Bestimmung bekanntlich auch heute wieder rechtens ist.

Mit dem „Allgemeinen Berggesetz für die Preußischen Staaten" vom 24. Juni 1865 verschwand auch dieser letzte Rest der alten Ordnung. Rückhaltlos wurde der manchesterlichen Auffassung gehuldigt, rückhaltlos vor allem, wie noch auszuführen sein wird, durch Anerkennung lediglich des individuellen Arbeitsvertrags.

Erst die preußische Bergnovelle von 1892 brachte einige wesentliche Änderungen. Sie entstand unter dem Eindruck der Riesenstreiks von 1889—1891, die den gesamten Bergbau der Monarchie, nicht zum wenigsten den fiskalischen an der Saar, erschüttert hatten.

Von außerordentlicher Wichtigkeit aber ist im Jahre vorher die Arbeiterschutznovelle zur Gewerbeordnung von 1891 gewesen, die zum größten Teil auch auf das Bergrecht Anwendung fand. Im übrigen haben die jüngsten Reformideen, denen die Regierung in einem Entwurfe Rechnung trug, eine weitere Entwicklung, die z. T. eine Rückbildung im Sinne der öffentlichrechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses darstellt, angebahnt.

Bevor wir uns mit diesem modernen Rechtszustande befassen, sei in Kürze der Entwicklung einiger andrer deutscher Berggesetzgebungen gedacht.

Sachsen schritt zu einer Kodifikation seines Bergrechtes am 22. Mai 1851; in Baden blieb das französische Recht bestehen, das in einer deutschen Ausgabe neu publiziert wurde. Für eine größere Anzahl von Staaten aber diente fast in allen Stücken das preußische Gesetz als Vorbild. Vor allem für Braunschweig (Gesetz vom 15. April 1867), Sachsen-Meiningen (17. April 1868), Gotha (nicht Koburg; 16. August 1868); alsdann Bayern, das im Gesetz vom 20. März 1869 die meisten Sätze herübernahm. —

Die neue Ordnung bedeutete den denkbar schärfsten Bruch mit der Vergangenheit. Schmoller charakterisiert die harten Folgen, welche die Neuordnung für die Bergarbeiter mit sich brachte, folgendermaßen[1]:

[1] „Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart" S. 85 f.

„Das Ergebnis des zu unvermittelten Übergangs konnte kein günstiges in sozialpolitischer Hinsicht sein. In einem Moment des ungeheuersten technischen Aufschwungs, in dem eine vollständige Neuordnung aller Betriebsverhältnisse eintreten mußte, übergab man den auf seine alten Gebräuche und Privilegien stolzen, tüchtigen, ehrbaren, etwas altväterisch an seinem Gewohnheitsrecht hängenden, zu einer Wahrnehmung seiner Interessen aber noch nicht fähigen, nicht organisierten, an bescheidenen Gehorsam gewohnten Bergarbeiterstand der ungeheuren Wucht der Spekulationsinteressen der Unternehmer, die sich — wenigstens im Ruhrgebiet — schon 1859 zu einer geschlossenen Koalition, dem „Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" zusammenfanden."

Diese grundlegenden Veränderungen, welche die Einführung des im Sinne der Manchestertheorie freien Arbeitsvertrags mit sich brachte, mußten gerade während der Zeit des Überganges aufs schärfste die Lage der Arbeiter beeinflussen; denn das Gesetz von 1860 ebenso wie jenes von 1865 hatten nur die Freiheit des individuellen Arbeitsvertrags gebracht, das Koalitionsverbot war in voller Schärfe aufrecht erhalten worden; die § 16—19 des Gesetzes von 1860 ließ § 240 des Berggesetzes zu Recht bestehen und damit blieben die §§ 181, 182 der allgemeinen Gewerbeordnung, auf die sich jene bezogen, in Geltung. Erst § 154[a] der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes brachte auch den Bergarbeitern das Koalitionsrecht.

Wir besprechen nun die gegenwärtige Rechtslage, jedoch, um Wiederholungen zu vermeiden, nur insoweit, als sie gegenüber der rechtlichen Position der übrigen Industriearbeiter Veränderungen aufweist.

§ 80 des dritten Abschnitts, der „Von den Bergleuten und den Betriebsbeamten" handelt, lautet: „Das Vertragsverhältnis zwischen den Bergwerksbesitzern und den Bergleuten wird nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen beurteilt, soweit nicht nachstehend etwas Anderes bestimmt ist." Hiernach ist nach Inkrafttreten des B.G.B. dieses zur Ergänzung heranzuziehen. Damit ist eine völlige Gleichstellung des Bergarbeitervertrags mit dem der übrigen gewerblichen Arbeiter erzielt worden.

Wichtige Abweichungen von der Gewerbeordnung bedeuten die §§ 80[a] und 80[b] des Berggesetzes. Wie jene schreiben auch sie in zwingender Norm Arbeitsordnungen vor, die selbst in den kleinsten Betrieben — also eine, allerdings praktisch nicht wichtige, Verschärfung — einzuführen sind. Diese wichtige Neuerung der Novelle von 1892 findet ihre wertvollste Ergänzung in der Bestimmung des § 80[b] 1: „Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten . . darüber, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Maße, abgesehen von Fällen der Beseitigung von Gefahren und der Ausführung von Notharbeiten, die

Arbeiter verpflichtet sind, die Arbeit über die ordentliche Dauer der Arbeitszeit hinaus fortzusetzen oder besondere Nebenschichten zu verfahren, bei Arbeiten unter Tage über die Regelung der Ein- und Ausfahrt und über die Überwachung der Anwesenheit der Arbeiter in der Grube." [1].

In voller Erkenntnis der Tatsache, daß bei der aufreibenden Tätigkeit des Bergmanns gerade das Überschichtensystem, das im Bergbau eine besonders wichtige Rolle spielt, einer Überwachung und Einschränkung bedarf, sucht die Novelle eine wenigstens teilweise Lösung der Frage anzubahnen. Es kommt hier nicht darauf an, ob sie hingereicht hat, anerkannte Notstände zu beseitigen. In Betracht kommt nur, daß das Gesetz die Bedeutung der Länge der Arbeitszeit sowohl für die körperliche wie die geistige Entwicklung des Arbeiters erfaßt und wenigstens vermeiden will, daß er Überschichten zu verfahren hat, zu denen er vertragsmäßig nicht verpflichtet ist; er soll diesem Zwange durch Kündigung entgehen können.

In ähnlicher Weise enthält das jetzt geltende Berggesetz Bestimmungen über die Lohnzahlung in weit detaillierterer Form wie die Gewerbeordnung; auch hier ist der Eigenart des Bergbaus Rechnung getragen.

Wir haben es bekanntlich mit einem besonderen Lohnvertrage zu tun, eigenartig insbesondere dadurch, daß für schlecht gefüllte und unsaubere Ladung enthaltende Fördergefäße in vielen Bezirken, vor allem im Ruhrrevier, ein Entgelt überhaupt nicht gezahlt wird. Dies System bleibt auch nach der neuen Ordnung bestehen, aber in § 80 b 3 sowohl wie in § 80 c 2 werden Vorschriften erlassen, die es dem Arbeiter, entsprechend dem Vertragscharakter seines Dienstverhältnisses, ermöglichen sollen, eine gewisse Kontrolle zu üben [2]. „Werden auf Grund der Arbeitsordnung Fördergefäße wegen ungenügender oder vorschriftswidriger Beladung ganz oder teilweise nicht angerechnet, so ist den beteiligten Arbeitern Gelegenheit zu geben, hiervon nach Beendigung der Schicht Kenntnis zu nehmen. Der Bergwerksbesitzer ist verpflichtet, zu gestatten, daß die Arbeiter auf ihre Kosten durch einen von ihnen oder, wenn ein ständiger Arbeiterausschuß besteht, von diesem aus ihrer Mitte gewählten Vertrauensmann das Verfahren bei Feststellung solcher Abzüge insoweit überwachen lassen, als dadurch eine Störung der Förderung nicht eintritt. Genügend und vorschriftsmäßig beladene Fördergefäße zur Strafe in Abzug zu bringen, ist unzulässig." Gleichgültig, ob diese Bestimmungen in der Praxis von Wert waren oder nicht: es ist der ausgesprochenste Wille des Gesetzes, den Lohn des Arbeiters sicherzustellen und die Freiheit der Arbeiterposition voll zum Ausdruck zu bringen. Dies zeigt sich auch in der Bestimmung des § 80 b 2,

[1] Diese letztere Bestimmung dürfte sich vielleicht darauf beziehen, daß vor dem Streik 1889 an der Saar die Bergleute durch verschlossene Türen an den Stollen von der Außenwelt abgesperrt waren.

[2] Hierher gehörig ferner § 80 k (über den Rauminhalt der Fördergefäße).

wonach die Arbeitsordnung ferner Vorschriften zu enthalten hat „über die zur Festsetzung des Schichtlohns und zum Abschlusse sowie zur Abnahme des Gedinges ermächtigten Personen, über den Zeitpunkt, bis zu welchem nach Übernahme der Arbeit gegen Gedingelohn das Gedinge abgeschlossen sein muß, über die Beurkundung des abgeschlossenen Gedinges und die Bekanntmachung an die Beteiligten, über die Voraussetzungen, unter welchen der Bergwerksbesitzer oder der Arbeiter eine Veränderung oder Aufhebung des Gedinges zu verlangen berechtigt ist, sowie über die Art der Bemessung des Lohnes für den Fall, daß eine Vereinbarung über das Gedinge nicht zustande kommt." Bei der früher nahezu unbeschränkten Machtvollkommenheit des mit der Gedingeregelung betrauten Beamten lag es durchaus in dessen Gewalt, nicht nur dem Arbeiter ein gutes oder schlechtes Flöz zuzuweisen, sondern das Gedinge auch beliebig zu verzögern. Es erschien dem Gesetze notwendig, den freien Arbeitsvertrag hier durch Bestimmungen theoretisch einzuschränken, die praktisch eine Stärkung der Vertragsposition des Arbeiters zur Folge haben konnten. Und dieser Wille des Gesetzes, nicht sein Erfolg interessiert uns; trefflich kommt er in den Motiven (S. 20, Z. Bd. 33 S. 345) zum Ausdruck; hiernach ist darauf Bedacht genommen, „daß die Arbeitsordnungen beim Bergbau eine deutliche, Mißverständnisse nach Möglichkeit ausschließende und die Einzelheiten des Arbeitsvertrages klar legende Fassung erhalten, daß dadurch den beiden in Betracht kommenden Interessentengruppen der Umfang ihrer gegenseitigen Berechtigungen und Verpflichtungen in nicht abzuweisender Form vor Augen geführt wird, und daß Bergwerksbesitzer und Bergmann die Arbeitsordnung als Grundlage des Arbeitsverhältnisses betrachten lernen". Dies trifft besonders hinsichtlich der ebenfalls die Gedingregelung betreffenden Vorschrift des § 80 c 1 zu: „Ist im Falle der Fortsetzung der Arbeit vor demselben Arbeitsort das Gedinge nicht bis zu dem nach § 80 b 2 in der Arbeitsordnung zu bestimmenden Zeitpunkt abgeschlossen, so ist der Arbeiter berechtigt, die Feststellung seines Lohnes nach Maßgabe des in der vorausgegangenen Lohnperiode für dieselbe Arbeitsstelle gültig gewesenen Gedinges zu verlangen." Es ist hiernach ausgeschlossen, daß der Beamte einfach das Gedinge einseitig feststellt und vor allem, daß er dem Arbeiter den weit geringeren Schichtlohn zudiktiert, der bei Nichtabschluß eines Gedinges sonst einzutreten hat.

Nach § 80 d 2 sind (ebenso wie die Strafgelder) auch die Gelder für genullte Wagen einer Arbeiterunterstützungskasse zuzuweisen [1].

Ferner sieht § 82 (schon vor der Novelle) eine eingehende Regelung der Gründe vor, wegen deren Bergleute vor Ablauf der vertragsmäßigen Arbeitszeit und ohne Aufkündigung entlassen werden können. Dieser § 82 schließt sich durchaus an den § 123 der Gewerbeordnung an. Offenbar will das Gesetz in der Erinnerung an die alten Traditionen im Bergbau dem Bergmann eine erhöhte Sicherung seiner wirtschaftlichen Lage gewähren. Selbstverständlich ist es, daß es analog in § 83 (dem § 124 der G.O. entsprechend) auch dem Arbeiter eine gewisse Beschränkung in der kündigungslosen Abkehr auferlegt.

[1] Nach den neuesten gesetzgeberischen Akten ist das Nullen in Preußen überhaupt verboten, doch ist das Gesetz noch nicht publiziert.

Eine Spezialvorschrift für den Bergbau, ebenfalls dazu bestimmt, die Freiheit des Arbeiters zu sichern, gibt des weitern § 84,3: „Werden dem abkehrenden Bergmann in dem Zeugnisse" — ein solches, betreffend Führung und Leistung, ist nur auf Verlangen des Arbeiters mit dem Abkehrschein zu verbinden — „Beschuldigungen zur Last gelegt, welche seine fernere Beschäftigung hindern würden, so kann er auf Untersuchung bei der Ortspolizeibehörde antragen, welche, wenn die Beschuldigung unbegründet befunden wird, unter dem Zeugnisse den Befund ihrer Untersuchung zu vermerken hat." Daß eine Umgehung dieser Vorschriften möglich ist und, wie Löwenfeld nachgewiesen hat[1], vorkommt, tut hier nichts zur Sache, wo es sich um den Willen des Gesetzes handelt.

Im übrigen gilt laut § 154a durchaus das Recht der Gewerbeordnung, das im vorigen Abschnitte eine eingehende Darstellung erfuhr. Als Resultat sei nochmals betont, daß das Recht den Arbeiter als freien Kontrahenten angesehen wissen will, und daß die Einengungen des freien Arbeitsvertrags nur die tatsächliche S i c h e r u n g und G e w ä h r l e i s t u n g dieser freien und selbständigen Vertragsposition im Auge haben. —

Noch erscheint eine kurze Darlegung der modernen Knappschaftsverhältnisse geboten. Das Gesetz vom 10. April 1854 hatte die Errichtung von Knappschaftsvereinen, die bis dahin nur gewohnheitsrechtlich oder auf Grund von Verordnungen bestanden hatten, obligatorisch gemacht. In seinen Beziehungen zum Staate hatte der Bergmann die meisten seiner Privilegien schon früher eingebüßt, der letzte Rest verschwand 1867, in welchem Jahre die Steuerfreiheit der Harzbergleute, die früher hannoversche Untertanen gewesen waren, aufgehoben wurde. Nunmehr bilden die Knappschaften kaum mehr etwas anderes als Versicherungsgesellschaften auf Gegenseitigkeit für Krankheit, Alter, Invalidität und Tod. Von außerordentlicher Wichtigkeit ist ihr — durchaus nicht stets förderlicher — Einfluß auf die modenre Arbeiterversicherungsgesetzgebung gewesen.

§ 169 des Berggesetzes besagt: „Für jeden neugegründeten Knappschaftsverein haben die Werksbesitzer unter Mitwirkung eines von den Arbeitern zu wählenden Ausschusses ein mit dem Gesetze in Übereinstimmung stehendes Statut aufzustellen." Damit ist ausgesprochen, daß im schroffen Gegensatze zu der Tradition das Knappschaftswesen in die Hände des Arbeitgebertums gelegt wird. Nach § 175 sollen deren Beiträge mindestens die Hälfte der von den Arbeitern einzuziehenden Beträge betragen; dagegen sind die jenen bezüglich der Verwaltung eingeräumten Rechte unverhältnismäßig größer als ihre Verpflichtungen, denn es finden sich keinerlei Kautelen, welche den Einfluß der Arbeitermitglieder des Vorstands sicherstellen. Auch ist über die Wahl nichts angegeben. Ausdrücklich konstatiert dies Schmoller[1], der den Mangel einer genügenden Vertretung der Arbeiter rügt. (A. a.O. S. 85 f.)

Speziell auf die Pensionskassen wird noch zurückzukommen sein.

[1] B r a u n s Archiv 1890, S. 383 ff.

Zweiter Teil.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber.

Allgemeines.

Die Bestimmung der Gewerbeordnung, wonach die Bedingungen des Arbeitsvertrags durch freies Übereinkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter festgestellt werden sollen, richtet sich nach zwei Seiten. Sie enthält eine Negation: sie besagt im Gegensatz zu den früheren Gewerbeordnungen, daß die Arbeitsbedingungen fortan nicht mehr durch die Zunft oder durch Behörden festgestellt werden sollen. Sie enthält eine Position: sie spricht aus, daß der Arbeiter dem Arbeitgeber beim Abschluß des Arbeitsvertrags als gleichberechtigter Kontrahent gegenübersteht und dementsprechend das Recht hat, bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen ebenso mitzureden wie der Arbeitgeber.

Solange es noch keine Arbeiterbewegung gab, solange insbesondere Organisationen der Arbeiter zur Wahrnehmung ihrer Interessen noch unerheblich waren, hatte die Großindustrie ein ausgesprochenes Interesse am freien Arbeitsvertrag; denn solange bedeutete dieser lediglich die Negation jener Regelungen durch die Behörden, welche ihr lästig waren. Daran, daß der Arbeiter von seinem Rechte, bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen mitzureden, wirksam Gebrauch machen könnte, war damals noch nicht zu denken. Daher finden wir denn allenthalben in den Zeiten des Übergangs von der alten gewerblichen Ordnung zur neuen, wie schon bemerkt, die Großindustrie als Befürworter des freien Arbeitsvertrags; er bedeutete für sie damals einseitige Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber. Anders als die Entwicklung der Arbeiterklasse soweit fortgeschritten war, daß wenigstens an Versuche seitens der Arbeiter zu denken war, von dem ihnen in § 105 der G.O. erteilten positiven Rechte Gebrauch zu machen. Manchen großen Arbeitgebern erschien nun vielfach der frühere Zustand wieder als wünschenswerter.

Die neue Stellung des Großbetriebs zum freien Arbeitsvertrag machte sich insbesondere geltend, nachdem durch den § 152 der G.O. das

dem Arbeiter zuerkannte Recht, die Arbeitsbedingungen in freier Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festzustellen, erhöhte Bedeutung erlangt und das Freizügigkeitsgesetz die rechtlichen Schranken beseitigt hatte, durch welche die Arbeiter bis dahin verhindert waren, bei unbefriedigenden Arbeitsbedingungen eine bessere Arbeitsgelegenheit aufzusuchen. Brentano schrieb 1882 in der 1. Auflage des Schönbergschen Handbuchs der politischen Ökonomie über die sozialpolitische Richtung der industriellen „Magnaten", wie sie in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts in Deutschland sich geltend zu machen anfing:

„Noch stärker als die Manchesterschule wird sie von der Anschauung beherrscht, daß, wer das Geld hat, seinen Arbeitern nach Belieben, soweit er sie irgend zur Beachtung seiner Vorschriften nötigen kann, in wirtschaftlicher, politischer, religiöser und sozialer Beziehung zu gebieten das Recht hat. Und während die Manchesterschule die Gleichberechtigung der Arbeiter theoretisch wenigstens aufrechterhält, ist das autokratische Gefühl der persönlichen Würde und Macht bei dieser Richtung so außerordentlich ausgebildet, daß sie jene Gleichberechtigung sogar in thesi verwirft. Die deutsche Gewerbeordnung, welche die Gleichberechtigung statuiert hat, erscheint ihr als revolutionär. Jeden Versuch der Arbeiter, bei Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrags mitzureden, betrachtet sie als unverschämte Anmaßung. In der Koalitionsfreiheit und der Freizügigkeit, welche die Unabhängigkeit der Arbeiter zu wahren und zu verwirklichen geeignet sind, sieht sie Verirrungen einer zügellos demokratischen Richtung. Wo sie wirkliche Schäden anerkennt, ist sie viel eher geneigt, auf dem Wege der Freiwilligkeit, des Geschenkes etwas zu tun und damit die Unverletzbarkeit der wirtschaftlichen Machtsphäre für sich aufrechtzuerhalten, als auf Reformen, welche das Prinzip der freien Verfügung, wenn auch nur unbedeutend, einengen, einzugehen. Dagegen ist sie lebhaft für den Arbeiterversicherungszwang, besonders für die Errichtung von Zwangskassen in Verbindung mit den Betrieben der einzelnen Arbeitgeber, und für jede andere Art von Einrichtungen, welche die Arbeiter von den Arbeitgebern abhängiger machen, um auf diese Weise die Wirkungen der Koalitionsfreiheit und Freizügigkeit möglichst zu paralysieren und die Arbeiter in der alten Unterwürfigkeit unter der Herrschaft der Arbeitgeber zu erhalten oder sie aufs neue hineinzubringen. Um zusammenzufassen: Nicht die Nachteile, welche die moderne industrielle Entwicklung der Arbeiterklasse vielfach gebracht hat, ihre Not und tatsächliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber, sondern die Vorzüge dieser Entwicklung, die Anerkennung der Gleichberechtigung von Arbeitern und Arbeitgebern, die sie in der Gesetzgebung mit sich brachte, sind dieser Richtung Gegenstand des Entsetzens. Als Ideal erscheint, wie man selbst gelegentlich sagt, die Übertragung der für das Verhältnis zwischen dem Hörigen und dem Grundherrn zur Feudalzeit herrschenden Ordnung auf die Industrie."

Dieser neue Typus der industriellen „Magnaten", d. h. Personen, welche auf Grund ihrer wirtschaftlichen Machtstellung ein Herrschaftsverhältnis über ihre Arbeiter herbeizuführen bestrebt sind, ist in allen modernen Ländern aufgetaucht. In England hat Disraeli in seinem Roman „Coningsby" für ihn Propaganda zu machen gesucht und Charles

Kingsley hat ihn in seinem Roman „Yeast“ in Vieuxbois personifiziert: „Hier versuchte Vieuxbois eine letzte Lanze zu brechen. Die Wendung, welche das Gespräch nahm, erregte seinen Abscheu, denn er erachtete keine Anschauung für verwerflicher als die, daß die unteren Klassen sich bilden sollten.“ Nach seinem Programm war es Aufgabe der Geistlichen und Großgrundbesitzer, die unteren Klassen zu erziehen, und diese hatten mit Dank entgegenzunehmen so viel, als jenen zweckmäßig erschien, ihnen zu geben; alles darüber war „eigenmächtig“ und „Auflehnung des eignen Urteils“, „der Ursprung von Dissens in Glaubenssachen und Sozialdemokratie, Gewerkvereinen, Arbeitseinstellungen und französische Revolutionen, et signa alia“. Ebenso findet sich dieser Typus frühzeitig in Frankreich. Namentlich hat er im Oberelsaß in der Zeit der französischen Herrschaft große Ausbildung in der Praxis erlangt. In Deutschland war der ausgeprägteste Repräsentant dieser Richtung der verstorbene Frhr. v. Stumm.

Diese Richtung ist in der neueren Zeit aus wirtschaftlichen Ursachen in der Zunahme begriffen. Die technische und wirtschaftliche Entwicklung hat dazu geführt, daß das in den einzelnen gewerblichen Betrieben fixierte Anlagekapital in geradezu riesigem Umfange wuchs. So viel Hunderttausende oder auch nur Zehntausende früher in einem Betriebe festgelegt waren, so viele sind es heute Millionen. Je größer aber das Anlagekapital, desto größer die Verluste, welche durch einen Stillstand des Betriebes herbeigeführt werden. Um sich gegen diese Verluste zu sichern, ist die fortschreitende Angliederung von Betrieben, welche der Rohproduktion und Halbfabrikation dienen, seitens der Betriebe der vorgeschritteneren Produktionsstadien notwendig. Aus den reinen Betrieben werden gemischte Betriebe, weil man sich sicher zu stellen sucht gegen Fehlen oder Verteuerung der benötigten Rohprodukte und Halbfabrikate. Je größer die festgelegten Kapitalien, desto größer das gleiche Interesse, sich gegen Fehlen oder Verteuerung der benötigten Arbeitskräfte sicherzustellen. Das Mittel, wodurch man dies zu erreichen sucht, sind die sogenannten Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber.

An sich sind Wohlfahrtseinrichtungen Anstalten, welche das Ziel verfolgen, die wirtschaftliche und soziale Lage der unbemittelten Volksschichten zu bessern. Mitunter werden sie von öffentlichen Korporationen (Staat, Gemeinde), mitunter von Privaten ins Leben gerufen, ohne daß die durch sie Unterstützten in irgendwelchem anderen Verhältnis zu ihren Wohltätern stehen als in dem eines Wohltatenempfängers. Mitunter also tragen sie ein rein karitatives Gepräge.

Anders steht es mit den Wohlfahrtseinrichtungen, wenn die Träger

der Anstalten gleichzeitig die Arbeitgeber der Unterstützten sind. Auch hier gibt es Wohlfahrtseinrichtungen von rein karitativem Gepräge. Sie gehen aus von Arbeitgebern, die es als ihre sittliche Pflicht erkennen, ihren Arbeitern nicht bloß als Arbeitskäufer gegenüberzustehen und ihr Verhältnis zu ihnen mit erfolgter Bezahlung für erledigt zu halten. Sie streben nach Verwirklichung jenes Ideals der captains of Industry, das Carlyle aufgestellt hat und das nach dem Zeugnis der Schüler Le Play's[1] auch dasjenige ist, welches diesen beseelte; sie gehen nämlich aus von der Rechtslage, wie sie die moderne Gesetzgebung für den Arbeiter geschaffen hat, d. h. sie erkennen den Arbeiter ehrlich und rückhaltlos an als einen gleichberechtigten freien Bürger, sind aber bemüht, ihm behilflich zu sein in seinem Streben, seine Lage in materieller, sittlicher und geistiger Hinsicht zu heben, tun das ohne jeden Hintergedanken, damit einen zwingenden Einfluß auf die Arbeiter gewinnen zu wollen, und erwarten lediglich als natürliche Folge ihrer Haltung, daß es ihnen an moralischem Einfluß auf ihre Leute und an willigen und ergebenen Arbeitern nie fehlen werde. Zu den Anstalten, die sie errichten, gehören vor allem Bibliotheken, Lesehallen, Kranken- und Rekonvaleszentenanstalten, Wöchnerinnenheime, Kinderhorte, Handarbeits- und Haushaltungsschulen, allein auch Anstalten, wie sie des weiteren hier betrachtet werden, nur daß in der Leitung derselben keinerlei Hintergedanke, dadurch die Selbständigkeit des Arbeiters auszuschalten, zur Geltung gelangt. Zu den wichtigsten Wohlfahrtseinrichtungen dieser Kategorie von Arbeitgebern aber gehört die praktische Anerkennung der Gleichberechtigung der Arbeiter durch Zulassung von Arbeiterausschüssen und Verhandeln mit den Organisationen der Arbeiter bei Feststellung der Bedingungen des Arbeitsvertrags.

Die andere Art der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber ist nicht so selbstlos und ideal. Sie knüpft an an die große Dürftigkeit der Familien der Arbeiter. Auf dem Wege der Freiwilligkeit, des Geschenkes sucht man gewissen Notständen zu begegnen; allein durch die Art und Weise, wie man für das eine oder andere Bedürfnis sorgt, sucht man den Arbeiter in eine solche tatsächliche Abhängigkeit zu bringen, daß er nicht daran denken kann, von den Rechten, welche ihm die bestehende Rechtsordnung zuerkennt, Gebrauch zu machen. Im folgenden sollen diese Art Wohlfahrtseinrichtungen, wie sie von einzelnen großen Betrieben ins Leben gerufen worden sind, vorgeführt werden.

---

[1] Vgl. über Le Play die Abhandlung von Prévôt über die Wohlfahrtseinrichtungen in Frankreich.

I.

Mietswohnungen für Arbeiter.

In zahlreichen Fällen ist die Erbauung von Arbeiterwohnungen seitens einer Firma die einfache Voraussetzung der Möglichkeit des Betriebes. Es ist dies überall da der Fall, wo der Standort des Betriebes gleichviel aus welchen Gründen an einem Orte sich befindet, wo es an der Möglichkeit, die benötigten Arbeiter unterzubringen, entweder vollständig fehlt, oder wo sie doch nicht in genügendem Maße gegeben ist. Hier muß der Arbeitgeber Arbeiterwohnungen bauen, ganz ebenso wie er Fabrikgebäude errichten muß, um seinen Betrieb in Gang setzen zu können[1]. Die als Folge solcher Notwendigkeit errichteten Arbeiterwohnungen lassen sich nicht als Wohlfahrtseinrichtungen bezeichnen. Sie können den Anspruch darauf höchstens dann erheben, wenn sie in Güte und Ausstattung technisch und hygienisch das Maß des absolut Notwendigen überschreiten oder unter den Gestehungskosten vermietet werden.

Außerdem kommt es aber auch an Orten, an denen nicht absoluter Wohnungsmangel besteht, vor, daß Arbeitgeber für die Arbeiter ihres Betriebes Wohnungen errichten. Sie sind mitunter in technischer und hygienischer Hinsicht musterhaft, wie jeder Besucher der Industrieausstellungen der letzten Jahre sich zu überzeugen Gelegenheit hatte. Man sah dort Arbeiterwohnhäuser ausgestellt, in denen das Problem, eine Arbeiterfamilie entsprechend ihren Bedürfnissen unterzubringen, in idealer Weise technisch gelöst war. Inwieweit den Arbeitern damit auch wirt-

---

[1] Als Beleg sei die von Krupp zur Düsseldorfer Ausstellung herausgegebene Schrift über Arbeiterwohnungen genannt, in der es heißt: „Die Veranlassung, Wohnungen für die Werksangehörigen zu bauen, war erst dann gegeben, als mit der immer größeren Ausdehnung der Fabrik und der damit zusammenhängenden rasch wachsenden Einwohnerzahl ein empfindlicher Wohnungsmangel sich geltend machte.“ Ähnlich die Inspektionsberichte 1898, S. 249 (der amtlichen Gesamtausgabe): „Wiederholt wird in den Berichten darauf hingewiesen, wie die Herstellung von Arbeiterwohnungen nicht selten für die Arbeitgeber zur Notwendigkeit wird, um . . überhaupt Arbeiter zu bekommen.“ Fälle aus Altenburg und Darmstadt. Ähnlich schreibt R. Hundt in seinen offiziellen Werken über die Ruhrbergarbeiterwohnungen: „Andrerseits (im Fall des Nichtbauens durch die Werke) würde aber auch der Rheinisch-Westfälische Steinkohlenbergbau nicht die erforderliche Anzahl von Arbeitskräften hinreichend schnell haben heranziehen und nicht den großartigen Aufschwung der letzten Jahre haben nehmen können.“

schaftlich und sozial eine Wohltat erwiesen ist, wird freilich nicht bloß durch diese Lösung des technischen Problems bedingt[1].

In beiden Fällen, sowohl da, wo der Arbeitgeber durch die Notwendigkeit gezwungen, als in dem letzteren, in dem er freiwillig Wohnungen erbaut, die er an seine Arbeiter vermietet, kommt es auf die Mietsbedingungen an, ob dem Arbeiter eine Wohltat erwiesen wird oder nicht. Und hierbei spielt nicht bloß die Höhe des Mietpreises[2] eine Rolle; nach § 115 RGO. sollen diese Mietpreise das Ortsübliche nicht überschreiten; das bietet offenbar gar keinen Maßstab, wo es außer den vom Arbeitgeber erbauten Wohnungen andere Mietswohnungen überhaupt nicht gibt. Allein wenn es auch Fälle gibt[3], in denen über zu hohe Mietpreise der vom Arbeitgeber erbauten Wohnungen geklagt wird, so bilden solche Fälle doch die Ausnahme. Als Regel übersteigen die Mieten nicht die Gestehungskosten; nicht selten bleiben sie hinter denselben sogar zurück. Aber die Mietpreise sind nicht das einzige, worauf es ankommt, denn ihre Niedrigkeit kann in niedrigeren Löhnen wieder eingebracht werden, wenn andere Mietsbedingungen so gestaltet sind, daß vermöge derselben die Freiheit des Arbeiters beim Abschluß des Arbeitsvertrages tatsächlich ausgeschaltet oder beeinträchtigt wird. Die Bedingung, auf die es hier ankommt, ist die Kündigungsfrist.

---

[1] Es wäre andernfalls unerklärlich, wie es kommt, daß die Gewerbeinspektoren andauernd über die geringe Neigung der Arbeiter, in solche Wohnungen zu ziehen, berichten. Hören wir den württembergischen Bericht 1897: Es wurde danach in Erfahrung gebracht, „daß die von Arbeitgebern dargebotene Wohnungsgelegenheit immer weniger geschätzt wird, trotzdem die derart wohnenden Familien ohne Zweifel besser untergebracht sein dürften als die meisten andern.“ Ähnlich der sächsische Bericht 1903, der pfälzische 1899 und wiederholt die badischen.

[2] In Hinsicht auf diesen und damit die Rentabilität der Wohnungen schreibt Hundt in seinem offiziellen Werke über die Ruhrzechenwohnungen: „Die niedrige Verzinsung des Anlagekapitals ist nur eine scheinbare. In Wirklichkeit wird die höhere Arbeitsleistung einer seßhaften . . Belegschaft den Ausfall an Kapitalzinsen mehr als aufwiegen . .“ (S. 39).

[3] Nach dem badischen Gewerbeinspektionsbericht 1892, S. 308 „hatte ein Fabrikant einige Einzelhäuser erbaut und veranlaßte mehrere langjährige Arbeiter zum Einziehen ohne Angabe des Mietpreises mit dem Bemerken, daß dieser mäßig werde gestellt werden. Den später geforderten Preis von 200 Mk. jährlich fanden die Arbeiter jedoch zu hoch und zogen wieder aus, wobei sie das Verhalten des Fabrikanten einer für denselben nicht schmeichelhaften, in diesem Falle jedoch begreiflichen Kritik unterzogen. Die Folgen derselben waren in einem Fall Entlassung, in einem andern Entziehung der Beschäftigung für einige Zeit.“

Ähnliche Fälle allzuhoher Mietzinse begegneten mir wiederholt auf meinen Reisen, insbesondere erinnere ich mich an solche bei den Glashüttenwohnungen in

Es ist ein vollständig unanfechtbares, höchst berechtigtes Verlangen des Arbeitgebers, der Wohnungen für seine Arbeiter erbaut hat, daß deren Bewohner nun auch wirklich seine Arbeiter seien. Niemand, der gerecht ist, wird etwas gegen solchen Wunsch einwenden können, und gerade da, wo ohne solche vom Arbeitgeber erbaute Wohnungen Unterkunft für die Arbeiter überhaupt nicht vorhanden wäre, ist die Erfüllung dieses Wunsches absolutes Betriebserfordernis. Anders stellt sich die Sache freilich vom Standpunkte des anderen Kontrahenten, des Arbeiters, dar. Ist er verheiratet, hat er Kinder, so bedeutet die Verquickung seines Wohnungsverhältnisses mit seinem Arbeitsverhältnis für ihn wie für diese möglicherweise absoluten Ruin[1].

Friedrichsthal a. d. Saar, wo für ganz unbewohnbare Räume nicht geringer Entgelt verlangt wurde. — Die „Soz. Pr." meldet 1898, daß 12,32 % der in Dienstwohnungen der bayr. Staatsbahnen untergebrachten Bediensteten „ungenügend", also zu teuer wohnten. — Albrecht (Handb. S. 232) schreibt: „Erfahrungsgemäß entsprechen viele von Arbeitgebern erbauten Wohnungen dieser Voraussetzung (betr. Ausführung und Preis) keineswegs."

[1] Fast einstimmig ist dies die Ansicht der Gewerbeinspektoren Süddeutschlands und der Schweiz. Schuler (Schweiz) schreibt in Brauns Archiv 1896, S. 279: „. . Nicht selten empfindet der Arbeiter die Kündigungsfristen als große Härte, und der Wunsch, daß eine gesetzliche Regelung Platz greifen möge, ist durch herzloses Vorgehen einzelner Arbeitgeber gerechtfertigt." — Hessen 1903: „Geradezu ein wirtschaftlicher Ruin für die Arbeiter ist es, wenn mit dem Ablauf der 14 tägigen Kündigungsfrist in der Fabrik auch die Wohnung geräumt werden muß." — Württemberg 1898: „Die Abgabe von Wohnungen an Arbeiter mag seitens der Arbeitgeber in noch so uneigennütziger Weise erfolgen, ein Arbeiter wird jedoch dadurch ans Geschäft gefesselt und in einer gewissen Abhängigkeit erhalten, mit kurzen Worten: er geht seiner Freizügigkeit verlustig, weil gewöhnlich mit dem Arbeitsvertrag auch der Mietsvertrag gekündigt wird und der Arbeiter nicht wohl vor die 2fache Frage gestellt werden will, zugleich arbeits- und obdachlos zu werden." — Baden 1892, S. 259: Der Nachteil „besteht in sehr kurzen, zudem vielfach an die Dauer des Arbeitsverhältnisses geknüpften Kündigungsfristen, so daß in der Regel die Wohnung mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses geräumt werden muß." Vgl. auch Württemberg 1897, Reichsamtliche Gesamtausgabe 1893, S. 363. Dasselbe betonte mir gegenüber gelegentlich eines Besuchs einer Höchster Firma sehr scharf der Mainzer Beamte. — Hierzu Albrecht I S. 253: „Diesem Vorteil steht der von den Arbeitern selbst nicht mit Unrecht vielfach betonte Nachteil gegenüber, daß sie durch Übernahme einer solchen Wohnung in ein noch viel größeres Abhängigkeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber kommen, als es das Arbeitsverhältnis an sich schon bedingt." — Ferner Schmoller („Zur Sozial- und Gew.-Politik" S. 359): „Wo die Etablissements ihre Wohnungen nur vermieten, stellen sie regelmäßig die Bedingung, daß der Mieter zugleich in dem Arbeitsverhältnis verbleibe. Das kann zu einer tadelnswerten Abhängigkeit führen, muß es aber nicht". — Zur

Der Grad der Abhängigkeit, der durch diese Verquickung für ihn geschaffen wird, hängt wesentlich ab von den Kündigungsfristen. Es finden sich in den mir bekannt gewordenen Mietsverträgen folgende Kündigungsfristen.

a. Die Kündigungsfrist völlig ins Ermessen des Arbeitgebers gestellt.

Zwirnerei und Nähfadenfabrik Göppingen[1].

§ 6: „Kündigung der Fabrik wird in der Regel dem allgemeinen Gebrauche entsprechend 1/4 jährig erfolgen, solange der Mieter im Dienste der Fabrik sich treu und fleißig bewährt und in seiner Wohnung Zucht und Ordnung hält; im Falle des Gegenteils aber wie überhaupt behält sich die Fabrik das Recht einer früheren Lösung der Miete jederzeit vor."

Augsburger Kammgarnspinnerei[2].

§ 5: „Die gewöhnliche gegenseitige Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen. Die Direktion behält sich vor, diese Frist in besonderen Fällen zu verkürzen oder zu verlängern. Die Wohnung muß zur festgesetzten Zeit geräumt sein."

b. Aufhören des Wohnungsverhältnisses vor Auflösung des Arbeitsvertrags auch bei ordnungsmäßiger Lösung.

Steinkohlenbergwerk „Nordstern", Essen[3]; Zeche „Zollverein"[4].

§ 1: „Die Kündigung steht jedem Teile frei: sie ist jedoch nur für den Schluß eines Monats zulässig und hat spätestens am 15. des betreffenden Monats zu erfolgen. Jedoch hat Mieter das Recht der Benutzung der Wohnung nur solange, als er in Diensten der Vermieterin steht. Falls Mieter also seine Arbeitsstellung

---

gleichen Frage äußert sich Roscher („Nationalökonomik" S. 945): „Dauert das Wohnungsverhältnis nur solange, wie das Arbeitsverhältnis, kann also der Fabrikant seine Arbeiter durch einen Kündigungsakt zugleich arbeits- und obdachlos, wohl gar zu ausweisungsreifen Vagabunden machen, so ist die einseitige Abhängigkeit des Arbeiters in gefährlicher Weise gesteigert." — Fuchs („Zur Wohnungsfrage" S. 11): „Der in Deutschland vorläufig am weitesten verbreitete Bau von Wohnungen oder Häusern durch die Arbeitgeber ist nun meines Erachtens jedenfalls im allgemeinen nicht der beste Weg und zwar weil auch dann, wenn diese „Wohlfahrtseinrichtung" nicht geradezu mit einem Verzicht auf die Organisation bezahlt werden muß, darin immer eine Beschränkung des Arbeiters in seiner Freizügigkeit, in dem Kampf um bessere Arbeitsbedingungen liegt, wenn er mit Aufgabe seiner Stelle zugleich auch die Wohnung verliert." Ebenso im „H. d. St. W." VII S. 853. Auch Arbeitgeber sprechen sich mir gegenüber ähnlich aus.

[1] Reichsausgabe der Inspektionsberichte 1888. Anlagen.

[2] Albrecht, Handb. Anl. 130.

[3] [4] Orig. Man beachte den Gegensatz zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Austritt! Näheres im dritten Teil.

freiwillig aufgibt oder, abgesehen von Krankheitsfällen, ohne Erlaubnis länger als drei Tage die Arbeit versäumt, so hat die Räumung der Wohnung auf Verlangen der Vermieterin sofort zu erfolgen. Wird dem Mieter der Dienst seitens der Zeche gekündigt, so hat Mieter die Wohnung mit Ablauf der Arbeitskündigungsfrist zu räumen."

Vereinigungsgesellschaft zu Kohlscheid (Wurmrevier) [1].

4. „Kündigung und Einstellung der Arbeit . . seitens des Mieters verpflichtet diesen zum sofortigen Räumen der Wohnung, ohne daß es einer Kündigung bedarf."

Steinkohlenbergwerk „Louise Tiefbau" [2].

§ 2: „Die Nichtzahlung der Miete am bezeichneten Zahlungstermine [3] als auch der Fall, wenn Mieter aus irgendeinem Grunde nicht mehr bei der Vermieterin in Arbeit steht, hebt den Vertrag dergestalt auf, daß der Mieter, wenn Vermieterin es verlangt, die Wohnung sogleich räumen muß.

§ 7. „Außer den in § 2 bezeichneten Fällen soll Vermieterin es freistehen, die sofortige Räumung der Wohnung verlangen zu können, wenn Mieter den Bedingungen dieses Vertrags entgegenhandeln sollte. Außerdem geht der Mieter seines Mietrechts verlustig, wenn derselbe sich bei einer Arbeitseinstellung (Strike) beteiligen sollte, in welchem Falle die sofortige Räumung der Wohnung verlangt werden kann."

c. Die Wohnungskündigungsfrist mit der Dienstkündigungsfrist zusammenfallend, höchstens in diesem Falle 14 Tage betragend; bei sofortiger Lösung des Dienstverhältnisses sofortige Ermittierung [4].

Bochumer Verein für Bergbau und Gußstahlfabrikation [5].

Vertrag für die Arbeiterkolonie Stahlhausen, § 12: „Die Kündigungsfrist wird für beide Teile auf 3 Monate festgesetzt, derart, daß spätestens am 1. II., V., VIII., XI. jeden Jahres gekündigt werden muß. Verläßt Mieter jedoch die Arbeit des Bochumer Vereins freiwillig oder infolge der Kündigung seitens des letzteren, so hat der Bochumer Verein das Recht, zu verlangen, daß Mieter mit dem Tage der Abkehr die Wohnung räumen muß."

Ruhrzechen Mathias Stinnes, Victoria Mathias, Graf Beust, Friedrich Ernestine, Carolus Magnus [6].

§ 40 Abs. 3 der gleichlautenden Kontrakte: „Mit dem Tage, an welchem Mieter aus dem Dienst- bezw. Arbeitsverhältnis austritt, hat die Räumung der Wohnung stattzufinden."

---

[1] [2] Originale. Die Vorschrift bei 2. gilt für jedem Streik. S. III. Teil.

[3] Diese auch sonst häufige Bestimmung, bedeutet eine Verschärfung des § 554 B.G.B., wonach der Zahlungstermin zweimal versäumt sein muß.

[4] Nach dem Wortlaut ist meist auch bei vertragsmäßiger Lösung sofortige Ausweisung möglich, wenn nur der Lohn für die Dauer der Kündigungsfrist vorausbezahlt wird.

[5] [6] Originale in meinem Besitz.

(14tägige Kündigung nach § 5 bei Streitigkeiten der Mietsparteien untereinander und nach § 40 Abs. 1 bei Verletzung der Hausordnung.)

Kruppsche Zeche Hannover[1].

„Die Bedingung, obige Wohnung mit dem Tage zu räumen, an welchem ich aus der Arbeit oder dem Dienste der Zeche Hannover ausscheide, nehme ich ebenfalls an, behalte mir aber für andere Fälle eine vierteljährige Kündigungsfrist vor, welche ebenso der Zeche Hannover mir gegenüber zustehen soll."

Krupp, Essen[2].

14tägige Kündigungsfrist = der Dienstkündigungsfrist; bei sofortiger Lösung des Arbeitsverhältnisses Recht der sofortigen Exmittierung[3].

Selbecker Bergwerksverein, Köln[4].

Abs. 4: „Die Verpflichtung, diese Whnung mit dem Tage zu räumen, an welchem ich aus der Arbeit oder dem Dienste des Selbecker Bergwerksvereins ausscheide, nehme ich ebenfalls ausdrücklich an."

Seidenstoffweberei in Rheinfelden[5].

„Die Kündigung ist beiderseits monatlich. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses zieht auch die des Mietsverhältnisses zum gleichen Termin nach sich."

Karl Kaltscheid, Eisengießerei, Oberriexingen[6].

„Die Auflösung des Dienstvertrages des Mieters schließt jederzeit Kündigung der Wohnung ein und ist dieselbe spätestens 14 Tage nach der Kündigung zu räumen."

Spiegelfabrik Waldhof bei Mannheim[7].

Zusammenfallen von Dienst- und Wohnungskündigungsfrist. Beidemal 14tägige Kündigungsfrist. Vgl. Notiz bei Krupp.

Eisenwerk Lauchhammer, Gröba und Gröditz[8].

„Die Kündigungsfrist ist auf 14 Tage festgesetzt und steht beiden Teilen frei." (= Dienstkünd.-Frist).

Bernhard Schmidt, Spinnerei, Arnsdorf[9].

„Der Mieter hat . . die Wohnung zu räumen, wenn er der Fabrik nicht mehr als Arbeiter angehört; im übrigen 1monatliche Kündigung."

F. v. Plavy, Ringofenziegelei, Koschin[10].

8tägige Kündigung. (Dienstkündigungsfrist zusammenfallend mit Wohnungskündigungsfrist.)

---

[1] Abgedruckt bei Kley, Albrecht, Kellen u. a.

[2] Mündlicher Bericht.

[3] Vgl. indes S. 46, N. 2.

[4] Original.

[5] Badischer Gew.-Insp.-Ber. 1902.

[6] Württemberg. Gew.-Insp.-Ber. 1900 f. Bez.

[7] Mündlicher Bericht.

[8] „Arbeiterfreund" 1889, S. 32.

[9] Desgl.

[10] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich", S. 267 ff.

Poldihütte, A.G. für Tiegelgußstahl[1].

„14 tägige Kündigung. Die Inwohner sind ferner verpflichtet, die Wohnung ohne Kündigung seitens des Werks sofort zu räumen, wenn sie auf Grund der Dienstordnung ohne Kündigung aus dem gesellschaftlichen Dienste oder der Arbeit entlassen werden . . oder wenn sie sich weigern, die ihnen zugewiesene Arbeit anzutreten. Überhaupt haben die Inwohner mit dem Tage des freiwilligen Verlassens des Dienstes oder mit dem Tage der Entlassung auch die Wohnung zu räumen."

Ben. Schrolls Sohn, mechan. Weberei, Braunau[2].

„Jeder Arbeiter hat die Wohnung binnen 24 Stunden nach seinem Austritt zu verlassen."

A. Löw & Sohn, Tuchfabrik, Helenenthal[3].

„Mit der Entlassung oder dem Austritt aus der Arbeit ist die gleichzeitige Ausweisung bezw. Räumung der Wohnung verbunden."

Alois Bamberger, mechan. Weberei, Mistek[4].

Analog.

Gebr. Sulzer, Winterthur[5].

Desgleichen bei freiwilligem Austritt.

Hüstener Gewerkschaft, (G. m. b. H.), Hüsten, Bruchhausen und Brilon[6].

§ 28: „Beim Aufhören des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung hat der Inhaber einer Fabrikwohnung diese mit seinem Austritt zu räumen und ist keine besondere Kündigung der Wohnung mehr erforderlich."

Farbwerke vorm. Fr. Beyer, Elberfeld[7].

§ 1: „8 tägige Kündigung" (Dienstkündigung zusammenfallend mit Wohnungskündigung).

Gebr. Stumm, Neunkirchen[8].

Art. 2. „. . . Die Vermietung erfolgt auf unbestimmte Zeit. Die gegenseitige Kündigungsfrist wird auf einen Monat festgesetzt. Die Firma Gebr. Stumm behält sich vor, falls der Mieter aus ihrem Dienste ausscheiden sollte, daß ihr, nach Auflösung des Dienstverhältnisses, auf Verlangen die Wohnung sofort zur Verfügung gestellt bezw. dieselbe geräumt wird.

Farbewerke vorm. Meister, Lucius und Brüning, Höchst a. M.[9].

§ 8: „Mieter der Wohnung ist verpflichtet, dieselbe auf 14 Tage Kündigung ohne Anspruch auf irgendwelche Entschädigung für etwa mit Bewilligung der Gesellschaft getroffene Einrichtungen und unter Einhaltung der im vorstehenden ausgeführten bezüglichen Bestimmungen zu räumen."

[1–4] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich S. 267 ff."

[5] V. Böhmert, „Abeiterwohnungen und Fabrikeinrichtungen der Schweiz" S. 249, 250.

[6–9] Publikation der Firma über ihre Wohlfahrtseinrichtungen.

Arbeiterwohnungen der Stadt Altona[1].

14tägige Kündigung.

Magdeburger Bergwerks-A.-G. Gem. Röhlinghausen[2].

3. „Dem Mieter und dem Vermieter ist sechswöchentliche Kündigungsfrist der Wohnung vorbehalten; die Kündigung wird als geschehen angenommen, sobald von einer Seite die Arbeit auf der Zeche Königsgrube aufgekündigt wird, und in diesem Falle erlischt das Mietsverhältnis mit dem Aufhören der Arbeit. Bei willkürlichem Verlassen der Arbeit auf der Zeche Königsgrube ist der Mieter verpflichtet, die ihm vermietete Wohnung sofort zu räumen und zu verlassen."

Rheinische Anthrazit-Kohlenwerke[3].

§ 2: „Der Vertrag erlischt sofort, wenn der Mieter seine Arbeit auf der Zeche freiwillig oder unfreiwillig aufgeben muß; der Mieter ist in allen Fällen verpflichtet, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf, bei Vermeidung der Exmission, an demselben Tage die Wohnung zu räumen, an welchem seine Beschäftigung auf der Zeche aufhört."

Sonst nach § 2 ¼jährige Kündigung.

Zeche Maria Anna und Steinbank[4].

§ 5: 4wöchentliche Kündigung, „nur am 1. und 15. jeden Monats."

„Der Vertrag erlischt sofort, wenn der Mieter seine Arbeit auf der Zeche Maria Anna und Steinbank freiwillig verläßt oder unfreiwillig aufgeben muß"; usw. wie vorhin.

Harpener Bergbau-A.-G., Arnsberg[5].

„Der Vertrag erlischt sofort, wenn der Mieter seine Arbeit auf der Zeche freiwillig verläßt oder unfreiwillig aufgeben muß" usw., wie bei voriger Zeche.

Mülheimer Bergwerksverein, Mülheim a. d. Ruhr[6].

§ 4: „Beiderseits wird eine freiwillige dreimonatliche Kündigung vorbehalten, welche jedoch nur am 1. I., IV., VII., X. eines jeden Jahres erfolgen darf."

Zusatz zu § 4 für Beamte und Arbeiter der Zechen: „Verläßt Mieter willkürlich die Arbeit auf den Werken des Vermieters, so ist er verpflichtet, die Wohnung sofort zu räumen."

Preußische fiskalische Arbeiterwohnungen im Bereiche der Bergverwaltung[7].

§ 8: „Das Mietverhältnis kann von dem Vermieter wie von dem Mieter für den Schluß eines jeden Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung hat spätestens am 15. des Monats zu erfolgen.

[1] Mombert, „Die deutschen Stadtgemeinden" usw.

[2–6] Originale.

[7] Denkschrift des Reichsamts des Innern 1904, S. 119.

„Kündigt Mieter die Arbeit oder wird ihm die Arbeit gekündigt, so ist die Wohnung mit Ablauf der Kündigungsfrist, also nach 14 Tagen vom Tage der Kündigung an gerechnet, zu räumen.“

Gelsenkirchner Bergwerks-A.-G. zu Ückendorf[1].

§ 2: 1monatliche Kündigung.

„Jedoch hat Mieter das Recht der Benutzung der Wohnung nur so lange, als er in den Diensten der Vermieterin steht. Falls Mieter also seine Arbeitsstellung auf den Zechen der Vermieterin freiwillig aufgibt oder unfreiwillig aufgeben muß, so gilt auch der Mietvertrag ohne weiteres als aufgelöst, und es muß mit Ablauf des Monats, in welchem das Arbeitsverhältnis aufhört, Räumung der Wohnung erfolgen.“[2]

Gewerkschaft Minister Achenbach, Brambauer[3]; Eschweiler Bergw.-Ver.[4]

Ersterer Vertrag stimmt wörtlich, letzterer sachlich mit obigem überein.

Zeche Shamrock III IV der Hiberniagesellschaft, Wanne[5].

„Ich verpflichte mich, diese Wohnung mit dem Tage zu räumen, an welchem ich aus der Arbeit oder dem Dienst der Zeche ausscheide, behalte mir aber für andere Fälle eine 14tägige Kündigungsfrist vor, welche ebenso der Zechenverwaltung zu jeder Zeit mir gegenüber zustehen soll.“

J. u. A. Dachler, Ziegelwerke, Leopoldsdorf[6].

„Mit der Lösung des Dienstverhältnisses erlischt gleichzeitig der Anspruch auf Benutzung der Wohnung, doch wird denjenigen, welche sofort und ohne Kündigung entlassen werden, zur Räumung der Wohnung ein Termin von 3 Tagen gewährt.“

Arthur Krupp, Berndorfer Metallwarenfabrik. Erste österr. Jutespinnerei und Weberei. A.-G. für Baumwollspinnerei zu Braunau und Marienthal. A.-G. der Baumwollspinnerei in Theresienthal und Münchendorf[7].

4 übereinstimmende Statuten: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schließt auch die Kündigung der Wohnung in sich und ist in diesem Fall mit dem Tag des Austritts auch die Wohnung zu räumen. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch sofortige Entlassung hat die Räumung der Wohnung binnen 3 Tagen zu erfolgen.“

---

[1] Original.

[2] Zu bemerken ist, daß auch der Dienst nur bis zum Schluß des Monats aufgesagt werden kann, daß also auch hier Dienst- und Wohnungskündigungsfrist zusammenfallen. Es besagt nämlich der § 2 der Allg. Arbeitsordnung im Ruhrgebiet: „Der Arbeitsvertrag kann mit Ablauf eines jeden Monats aufgehoben werden.“

[3-4] Original.

[5] Original.

[6] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich S. 267 ff..“

[7] Desgl.

Zeche Neumühl[1].

4wöchentliche Frist. § 3: „Verläßt Mieter die Arbeit auf Zeche Neumühl vor Ablauf dieser Kündigungsfrist, so erlischt der vorliegende Vertrag mit dem Tage der Arbeitseinstellung, an welch letzterem die Wohnung . . zu räumen ist . . ."

§ 11: „Eine Kündigung der Arbeit schließt gleichzeitig auch eine Kündigung der Wohnung in sich, ohne daß letztere noch besonders zu erfolgen braucht, gleichviel von welcher Seite gekündigt wird. Mit Ablauf der Arbeitskündigungsfrist hat Mieter die Wohnung zu räumen und dieselbe . . in Stand setzen zu lassen."

Eine gewisse Modifikation enthalten folgende Verträge:

„Königsborn", A.-G. für Bergbau, Salinen und Soolbadbetrieb[2].

§ 1: „Jeder Beamte oder Arbeiter der A.-G. Königsborn, welcher von ihr eine Wohnung mietet, hat das Recht der Benutzung derselben so lange, als er in den Diensten der Gesellschaft steht. Mit dem Tage seines Dienstaustritts, gleichviel aus welchem Grund letzterer erfolgt, hat er die Wohnung wieder zur Verfügung der Gesellschaft zu stellen."

§ 8: „Falls ein Mieter oder sonstiger Inhaber einer Werkswohnung beim Austritt aus den Diensten der Gesellschaft die betreffende Wohnung noch länger innezuhalten wünscht, hat er dazu sofort die Genehmigung der Gesellschaft . . einzuholen und sich mit dem Vorstand über die Bedingungen . . zu verständigen. Findet eine Einigung nicht statt, so hat er die Wohnung auf alle Fälle sofort zu räumen."

Sonst 1monatliche Kündigung.

Rudolf Arndt, Neudamm[3].

„Kündigt ein Arbeiter, so hat er die Wohnung bei Niederlegung der Arbeit zu räumen. Geschieht die Kündigung seitens des Arbeitgebers, so ist der Arbeiter, dem gekündigt wurde, berechtigt, die Wohnung noch bis zum Ende des laufenden Vierteljahres — mindestens 6 Wochen — zu behalten."

d. Die Wohnungskündigungsfrist um höchstens 14 Tage länger als die Dienstkündigungsfrist.

Coith's Sohn, Baumwollspinnerei, Pottenstein[4].

„Die Wohnung ist 3 Tage nach Ablauf der 14tägigen Kündigungsfrist zu räumen."

Bopp und Reuther, Mannheim[5].

§ 6: „Die Kündigung kann beiderseits an jedem Mittwoch und Samstag erfolgen. Der Auszug muß alsdann 4 Wochen später vollzogen sein. In dem Falle jedoch, daß der Mieter von der Firma seine Entlassung nimmt oder erhält, einerlei aus welcher Ursache, soll die Kündigungsfrist der Wohnung mit der Arbeits-

---

[1] Original.

[2] Original.

[3] „Zeitschr. der Zentralstelle f. A. Wohlf.-Einr." 1895, S. 138.

[4] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich S. 267 ff."

[5] Original.

einstellungsfrist zusammenfallen, d. h. der Arbeiter soll 8 Tage später seine Wohnung verlassen, nachdem er aus seinem Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß ausgeschieden ist."

Draiswerke, Mannheim[1].

Analog.

Zellstofffabrik Waldhof[2].

§ 7: „Die Auflösung des Dienstverhältnisses des Mieters zur Fabrik schließt jederzeit Kündigung der Wohnung ein und ist diese spätestens 8 Tage nachdem zu räumen."

Kübler und Niethammer, Kriebstein[3].

„Verläßt ein Arbeiter nach erfolgter ordnungsmäßiger Kündigung die Arbeit, so hat er mit seiner Familie die ihm überlassene Wohnung binnen 1 Monat vom Tage der Kündigung ab zu verlassen."

„Verläßt ein Arbeiter, ohne gesetzlich dazu befugt zu sein, die Arbeit ohne Kündigung oder wird er auf Grund der Gewerbeordnung oder der besonderen Bestimmungen unserer Fabrikordnung ohne Kündigung entlassen, so hat er mit seiner Familie die ihm mietweise überlassene Wohnung sofort zu räumen."

Ternitzer Stahl- und Eisenwerke, Schöller & Co., Dunkelstein[4].

„Die Entlassung aus der Arbeit ohne Kündigung hat die sofortige Auflösung des Mietsvertrages zur Folge. Erfolgt die Kündigung von Seiten der Firma oder sieht sich ein Arbeiter veranlaßt, nach § 82 (österr.) G.O. ohne Kündigung auszutreten, so kann die Partei noch 8 Tage vom Tage des Austritts aus den Diensten in der Werkswohnung verbleiben."

Umrath & Co., Fabrik landwirtschaftlicher Maschinen, Prag[5].

„4 wöchentliche Kündigung. Solche Arbeiter, welche die Arbeit kündigen und die Fabrik verlassen, um bei irgendeiner Konkurrenzfirma zu arbeiten[6], haben die Wohnung an demselben Tage zu räumen, an welchem sie aus der Fabrik austreten."

Spinnerei und Weberei Steinen in Maulburg, Baden[7].

„Die Kündigung der Arbeit von einem wie anderm Teil gilt immer zugleich auch als Kündigung der Wohnung und dieses Vertrages auf den gleichen Zeitpunkt, so daß jeder Teil das Recht hat, am Zahltag die Wohnung auf 4 Wochen zu kündigen. Verläßt der Mieter die Arbeit ohne Kündigung oder muß derselbe aus irgendeinem Grunde entlassen werden, so ist die Wohnung unverzüglich zu räumen. Das gleiche gilt beim Austritt nach erfolgter Kündigung."

Arbeiterwohnungen in Wehr, Baden[8].

4 wöchentliche Kündigung (bei 2 wöchentlicher Dienstkündigung).

---

[1] Mündlicher Bericht.

[2] Originale.

[3] „Schriften der Zentralstelle f. Wohlfahrtseinrichtungen. 1. Band: Kelle, „Die Fürsorge der Arbeitgeber f. d. Wohnungen."

[4–5] Die Wohnungseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich S. 267 ff.

[6] Wohl der häufigste Fall.

[7] Original.

[8] Bericht der dortigen christlichen Gewerkschaft.

Bergwerksgesellschaft Dannenbaum[1].

§ 2 und 3: „Die Mietzeit dauert im allgemeinen 1 Jahr . ."

„Die Kündigung der Wohnung seitens der Vermieterin ist sofort auf Räumung nach 1monatlicher Frist zulässig, wenn der Mieter die Arbeit auf der Zeche der Vermieterin kündigt, oder wenn die Kündigung seitens der Zechenverwaltung geschieht. Dagegen kann die sofortige Räumung verlangt werden, wenn der Mieter die Arbeit ohne Einhaltung der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Kündigungsfrist verläßt."

Heinrichsthaler Spitzenfabrik, Arthur Faber[2].

„Im allgemeinen gilt 1monatliche Kündigung. Es kann aber auch eine sofortige Ausquartierung verfügt werden, wenn die Ruhe und Sicherheit des Hauses und der Parteien es notwendig machen sollten."

Kaiserliche Werft in Wilhelmshaven[3].

„Die Kais. Werft in W. läßt denjenigen Arbeitern, welchen wegen Mangel an Arbeit gekündigt werden muß, das Recht, bis zum Ablauf des auf den Monat der Kündigung folgenden Monats in der Wohnung zu bleiben."

Zeche Friedlicher Nachbar, Linden i. W.[4].

§ 2: ½jährige Kündigung.

§ 9: „Der Mieter ist verpflichtet, die innehabende Wohnung . . nach Ablauf einer erfolgten 4wöchentlichen Kündigung sofort zu räumen:

1. wenn derselbe die Arbeit auf der Zeche Friedlicher Nachbar oder Baaker Mulde aufgibt;
2. wenn derselbe an Arbeitstagen länger als 3 Tage willkürlich feiert . ."

§ 10: „Wird der Mieter von der Zechenverwaltung entlassen, so hat derselbe auch mit dem Tage der Entlassung die Wohnung zu räumen."

Städtische Arbeiterwohnungen auf den Rieselfeldern in Berlin[5].

Räumung der Wohnung 3 Tage nach Aufhören des Dienstverhältnisses.

A. Baron Pittel, Zementwarenfabrik, Weißenbach a. d. Triesting[6].

„Die Arbeiter, welche Mietparteien des Unternehmers sind, sind verpflichtet, 3 Tage nach erfolgter Lösung des Dienstverhältnisses ihre Wohnung zu verlassen."

e. Trennung von Arbeits- und Wohnungsvertrag.

Gebr. Körting[7].

§ 4: „Die Firma ist berechtigt, die Wohnungsmiete vom Lohn zurückzubehalten, solange der Arbeiter bei Gebr. Körting in Arbeit steht. Ist letzteres nicht der Fall,

[1] Original.
[2] Publikation der Firma.
[3] „Schr. d. Zentralstelle f. Wohnungseinrichtungen." Bd. I, S. 24.
[4] Original.
[5] Mombert a. a. O. S. 203.
[6] „Die Wohlf.-Einr. der Arbeitgeber in Österreich."
[7] „Schr. d. Zentralstelle für Wohnungseinrichtungen" Bd. I, S. 24.

und der Mieter versäumt, die Miete pünktlich am Sonnabend in Bar zu entrichten, so sind Gebr. Körting berechtigt, diesen Mietsvertrag sofort zu lösen; damit fällt die kontraktliche Ziehzeit fort und der Mieter hat die Wohnung sofort zu verlassen."

Bergische Stahlindustrie, Remscheid[1].

3monatliche Kündigung. „Verläßt der Mieter die Arbeit, so ist die Kündigung hierdurch von selbst ausgesprochen; will der Mieter noch einige Zeit wohnen bleiben, so hat er eine diesbezügliche Vereinbarung mit dem Wohlfahrtsbureau zu treffen."

Funcke & Hueck, Hagen i. W.[2].

„Mieter, welcher bei der Firma F. & H. in Arbeit steht, erkennt hiermit an, daß die Vermieterin ihm nur infolge dieser Eigenschaft als Arbeiter der Firma eingeräumt hat; tritt der Mieter aus dem Arbeitsverhältnis zur Firma, so hat derselbe daher ohne jede weitere Kündigung sofort nach seinem Austritt die Wohnung zu räumen. Es soll ihm jedoch gestattet sein, bis zum Schlusse des laufenden Quartals wohnen bleiben zu können, wenn er für diese Zeit den Mietszins auf einmal im voraus entrichtet."

Emmich Dité, Humpoletz[3].

1/4jährige Kündigung.

Bergbau-A.-G. „Pluto"[4].

7. „Vermieterin hat das Recht, den gegenwärtigen Mietsvertrag in folgenden Fällen aufzuheben:

4. Wenn Mieter die Arbeit auf Zeche „Pluto" verläßt, und zwar muß er die Wohnung räumen:

wenn er selbst die Arbeit kündigt oder solche willkürlich verläßt, 14 Tage nach der Arbeitseinstellung;

wenn ihm gekündigt wird, 4 Wochen nach Beendigung der Arbeit."

Hermann Wuppermann, Pinneberg[5].

1/2jährige Kündigung.

„Falls die Beschäftigung des Mieters in der Fabrik des Vermieters während der Gültigkeitsdauer des Mietsvertrages aus irgend einem Grunde aufhört, hat der Mieter die wöchentliche Miete an jedem Mittwoch Nachm. 4 Uhr im Komptoir des Vermieters pünktlich und kostenfrei abzuliefern."

Franz Brandts, München-Gladbach[6].

1/2jährige Kündigung.

Resümieren wir: Eine ganz ins Belieben des Arbeitgebers gestellte Kündigungsfrist findet sich nur selten. Bei vielen, weit über die Hälfte der Mietsverträge, fallen Kündigung von Dienst und Wohnung zusammen,

---

[1] Rolleck u. Ziegler, „Private Wohlfahrtspflege."

[2] Original.

[3] „Die Wohlf.-Einr. der Arbeitgeber in Österreich."

[4–6] Originale.

bei einigen wenigen muß die Wohnung früher geräumt werden. Beliebt ist ferner, den Mietskontrakt 8 Tage nach dem Dienstkontrakt ablaufen zu lassen; in manchen Fällen geht man bis zu 14 Tagen, so daß ein ordnungsmäßig kündigender Arbeiter erst 4 Wochen nach der Kündigung des Dienstes, 2 Wochen nach dem Verlassen desselben die Wohnung zu räumen hat. Dabei zahlreiche Modifikationen.

In etwa 70 Verträgen ist die Trennung von Miets- und Dienstverhältnis nur bei 7 durchgeführt; und auch von diesen fällt einer, der von Funke und Hueck, Hagen, praktisch weg; denn selten nur wird ein Arbeiter in der Lage sein, den Zins für ein Quartal auf einmal hinlegen zu können. Es ergibt sich also, daß eine völlige Scheidung der beiden in Betracht kommenden Verträge bei weniger als 10 % der gesammelten Statuten gegeben ist.

Kurz sei, da die unter dem Text gegebenen Urteile die Frage bereits erörtern, noch dargelegt, worin der Nachteil für den Arbeiter liegt.

Die Vertragsposition wird außerordentlich verschlechtert. Kann die Familie noch längere Zeit wohnen bleiben, so ist der Arbeiter weit weniger genötigt, jeden sich bietenden neuen Arbeitsvertrag anzunehmen: er kann viel ruhiger Auswahl treffen. Komplikationen aber ergeben sich dann, wenn die Räumung der Wohnung außerhalb der ortsüblichen Kündigungstermine stattfindet, oder wenn überhaupt nur Arbeiterwohnungen des betreffenden Betriebes vorhanden sind. In beiden Fällen ist sofortige Abwanderung nötig, aber sehr schwer durchzuführen. Neben dieser Tatsache erscheinen andere Momente weniger wichtig; nennenswert mag jedoch die Vorschrift einiger Ruhrzechen sein, wonach noch nicht geerntete Gartenfrüchte gegen ein vom Arbeitgeber zu bestimmendes Entgelt dem Mietsnachfolger zu überlassen sind; in Einzelfällen ist überhaupt keine Entschädigung vorgesehen. Dies ist z. B. Strafbestimmung der Rhein.-Anthr.-K.-W. (§ 7)[1].

Angesichts solcher Verhältnisse haben verschiedene Arbeitgeber bekannt gegeben, daß sie mit großer Milde, je nach den Umständen des Einzelfalls, verfahren würden[2]. Solange die Kontrakte jedoch jene Be-

[1] Ganz vereinzelt dürfte wohl der von V. Böhmert a. a. O. mitgeteilten Vertrag einer Züricher Firma J. Richter & Co. sein, wonach der Arbeiter eine Barsumme von 50 Frs. zu hinterlegen hat, die beim freiwilligen Austritt an den Arbeitgeber fällt, während sie im Todesfalle der Familie verbleibt.

[2] Bei Krupp ist dies schriftlich fixiert: die Höchster Farbwerke sprechen sich in diesem Sinne in ihrer Publikation aus. Stets wird Vorauszahlung der Miete verlangt, die der Arbeiter für eine längere Zeit oft nicht leisten kann.

stimmungen enthalten, bleibt mindestens die Furcht vor den Nachteilen die gleiche; niemand hat Gewähr, daß die milderen Bestimmungen gerade ihm gegenüber angewendet werden, niemand weiß, ob nicht bei den großen Betrieben ein Unterbeamter den Intentionen des Arbeitgebers entgegenhandelt. Zudem gibt es genug Fälle, in denen die Vertragsbedingungen genau innegehalten worden sind [1].

Schließlich sei noch ein Argument erwähnt, das mir gegenüber ein Grubendirektor vorbrachte und das für kurze Kündigungsfristen auch im Interesse der Arbeiter eintritt. Es sei nicht wünschenswert, daß der Arbeiter fern von seiner Familie, die zurückbleibt, Arbeit suche; die Frau dürfe nicht mit dem in der Regel vorhandenen Schlafburschen allein zurückgelassen werden; auch ließe sie der abgehende Arbeiter leicht im Stich.

Ob dieses verallgemeinernde Urteil über die Moralität des Arbeiterstandes zutrifft, soll hier unentschieden bleiben. Betont sei nur, daß auf jener Zeche ganz ungenügend für alleinstehende Arbeiter gesorgt war, und daß auf zwei Arbeiterfamilien drei Schlafgänger kamen. —

Aus dem Umstande, daß der Arbeitgeber Wohnungen für seine Arbeiter baut und oft bauen muß, resultiert nicht nur die Tatsache der kurzen Kündigungsfristen, sondern auch die Stellungnahme der Schlafgängerfrage gegenüber, die es nun zu besprechen gilt.

Sie macht sich nach verschiedenen Seiten hin geltend.

Zunächst unterwirft der Arbeitgeber das Aftermieterwesen seiner Kontrolle, was sich hygienisch wie moralisch vielfach bewährt, natürlich aber auch einen gewaltigen Einfluß der in Frage kommenden Unterbeamten, besonders der Wohnungsaufseher, bedingt. Alle Kontrakte, die mir vorlagen, sahen die eingehendste Kontrolle vor.

Diese Kontrolle erstreckt sich auch auf die Personen, die der Mieter nur vorübergehend beherbergt. Selbst nahe Verwandte dürfen regelmäßig nur mit Erlaubnis der Firma über Nacht im Hause behalten werden [2].

Aber weit wichtiger ist, daß auch Familienmitglieder im engsten

---

[1] Vgl. den oben S. 37 angeführten Bericht Schulers. — Mir selbst sind mündlich verschiedene an der Ruhr wie an der Saar mitgeteilt worden. Aus Maulburg erfahre ich durch einen Bericht der dortigen Gewerkschaft, daß sehr strenge verfahren werde (s. auch Teil III Absch. I u. V).

[2] Daß nur Arbeiter des Betriebes Aufnahme als Aftermieter finden dürfen, ist eine selbstverständliche Vorschrift. Sie ist allgemein.

Sinne des Wortes nicht oder nur mit Erlaubnis der Firma beherbergt werden dürfen, falls sie im Dienste Dritter stehen. Die hierher gehörigen Bestimmungen der Mietsverträge lauten:

Augsburger Kammgarnspinnerei[1].

§ 4: „Fremde, Verwandte und Familienangehörige, welche nicht in der Spinnerei beschäftigt sind, dürfen nur mit Genehmigung der Direktion, wenn auch nur vorübergehend, beherbergt werden."

Zellstofffabrik Waldhof bei Mannheim[2].

„Der Mieter darf die Wohnung nur für sich und seine engere Familie, soweit die Mitglieder nicht in andern Diensten als denen der Zellstofffabrik Waldhof stehen, benutzen und darf die dauernde Aufnahme von Verwandten, wie Eltern, Geschwistern usw., nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Direktion stattfinden" (§ 6).

Bopp und Reuther, Mannheim[3].

§ 4: „Familienangehörige des Mieters, die in andern Fabriken arbeiten, ferner Verwandte des Mieters, welche nicht in dessen Familienverbande leben, dürfen nur vorübergehend beherbergt werden. Bei längerem Aufenthalte solcher Personen ist die Genehmigung der Firma einzuholen."

Übrigens genügt, wie später noch darzulegen sein wird, auch das einfache Verbot, fremde Arbeiter als Aftermieter aufzunehmen, um Söhne, die nicht im Betrieb tätig sind, aus der elterlichen Wohnung auszuschließen. Ein solcher Ausschluß findet z. B. tatsächlich beim Bochumer Verein statt (siehe Teil III, I); das Statut[4] enthält lediglich die Bestimmung, daß es verboten ist, „Personen, welche nicht im direkten Lohne des Bochumer Vereins stehen, als Kostgänger aufzunehmen." Die obige Interpretation ist die einzig mögliche.

Die Tendenz, die Söhne der Mieter zur Arbeit im gleichen Betriebe zu veranlassen, führt endlich dazu, daß die Fortdauer des Dienstverhältnisses des Vaters von der Bereitwilligkeit des Sohnes, gleichfalls in ein solches einzutreten, abhängig gemacht wird. Hierüber berichtet die reichsamtliche Gesamtausgabe der Inspektionsberichte[5] 1893:

„Vereinzelt wurden in den Mietsverträgen Bedingungen gefunden, welche die Arbeiter in ein drückendes Abhängigkeitsverhältnis zum Vermieter und Arbeitgeber zu bringen geeignet waren . . Ein Mietsvertrag[6] enthielt folgenden Paragraphen: „Sollte das Arbeitsverhältnis des Mieters aufhören oder, wenn

[1] Albrecht a. a. O. Anl. 130.

[2] [3] [4] Originale.

[5] S. 363.

[6] Einer nicht genannten Münsterer Firma.

vorhanden, eines seiner Kinder aus irgend einem Grunde aufhören, in Arbeit bei dem Vermieter zu stehen, so hört damit auch die Miete in demselben Monate ebenfalls auf, ohne daß es irgend welcher Mahnung, Anzeige oder Kündigung bedarf."

In gleicher Weise erstreckt sich auch der Mietvertrag der **Ruhrzeche Dahlbusch** [1] auf die Familienangehörigen:

§ 3: „Falls Mieter oder ein zu seinem Hausstand gehöriges Familienmitglied aus seiner Arbeitsstellung freiwillig oder unfreiwillig austritt, gilt der Mietsvertrag ohne weiteres als aufgelöst und es muß mit Ablauf des Monats, in welchem das Arbeitsverhältnis aufhört, die Räumung der Wohnung erfolgen."

Ähnlich lauten die Bestimmungen bei den Mietsverträgen der **Harpener Bergbau A. G.** [2] und der **Rheinischen Anthracit-Kohlenwerke** [3] (übereinstimmende Statuten):

§ 4: „Der Mieter übernimmt für sich und seine bei ihm wohnenden, dem Bergmannsstande angehörigen Söhne die Verpflichtung, während der Dauer des Mietsvertrages (1 Vierteljahr) auf der Zeche Preußen I für den daselbst üblichen Schichtlohn oder Gedingsatz zu arbeiten. Er verzichtet also für sich und erwähnte Söhne ausdrücklich auf das Recht, während dieser Periode die Arbeit zu kündigen und die Abkehr zu fordern."

„Sollte Mieter diesen Verpflichtungen nicht nachkommen, oder er selbst, oder einer seiner dem Bergmannsstand angehörenden Söhne willkürlich drei oder mehr aufeinander folgende Schichten von der Arbeit ausbleiben, so ist die Vermieterin berechtigt, den Mietsvertrag aufzuheben und die Wohnung sofort räumen zu lassen, unbeschadet aller Ansprüche, insbesondere auf den Mietszins bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für diesen Mietsvertrag."

Der erste dieser beiden Abschnitte findet sich wörtlich auch im Vertrag der **Gewerkschaft Dorstfeld** [4].

Dieser Ausschluß nicht im Betrieb tätiger Familienangehöriger hat seinen Grund in wohl verständlichen Überlegungen. Man will es vermeiden, daß der Arbeiter eines Konkurrenzunternehmens die Vorteile der für die eignen Arbeiter erbauten Wohnungen genießt. Daß umgekehrt die andere Partei — die Arbeiter — hierdurch großen wirtschaftlichen Nachteilen ausgesetzt ist, erhellt sofort. Es gibt auch Vermittlungsversuche [5].

---

[1] [2] [3] [4] Originale.

[5] Sinnreich ist der Ausweg bei Bourcard fils et Cie., Gebweiler und Carbontier, Isenheim: „Für jedes in der Fabrik tätige Familienglied sind je 80 Pfennig wöchentlich weniger Miete zu zahlen." (Bericht der christlichen Gewerkschaft an den Verf.).

Selten ist heute ein formeller Zwang zur Aufnahme von Schlafgängern. Über das Bestehen eines tatsächlichen wird öfters geklagt, doch ist der Nachweis kaum möglich. Nach Hundt a. a. O. S. 40 werden an der Ruhr Mieter, die Schlafgänger aufnehmen wollen, bevorzugt. — Einige Beispiele:

Bernhard Schmidt, Spinnerei, Arnsdorf.

„Der Mieter ist verbunden, die zu seinem Logis gehörige kleine Schlafkammer an 3 in der Spinnerei beschäftigte Mädchen oder an 3 unverheiratete männliche Arbeiter derart zu vermieten, daß diese Leute gegen ein wöchentlich zu entrichtendes Logisgeld von 50 Pfg. ein reinliches Bett erhalten und denselben der Mitaufenthalt im Wohnzimmer gestattet wird." („Arbeiterfreund" 1899, S. 33.)

Die **Firma Stahmer in Georg-Marienhütte** hat eine Kolonie von 9 Familienhäusern errichtet . . Ein Zimmer ist von der Firma ausmöbliert und zur Aufnahme von 2 unverheirateten Arbeitern bestimmt. Letztere zahlen an die betr. Familie nur Kostgeld, aber keine Mietsentschädigung." („Zeitschr. d. Zentralstelle" 1900, S. 93.)

Sächsische Dampfdreschmaschinenfabrik in Altstadt bei Stolpen.

„Die die Wohnung einnehmenden verheirateten Arbeiter müssen sich verpflichten, je 2 unverheiratete Leute in Schlafstelle zu nehmen." (Sächs. Insp.-Ber. 1902.)

In den 70er Jahren war es bei **Cramer Klett-Nürnberg** Bedingung für eine Unterstützung, daß der Besitzer Fabrikangehörige als Mieter aufnahm. (Enquete über die Wohlf.-Einr. in Bayern 1874, S. 38.)

Seidenstoffweberei in Rheinfelden.

§ 4. „Es müssen per Wohnung mindestens 3 Personen in der Fabrik beschäftig sein. Wo dies bei der eigenen Familie nicht zutrifft, ist Mieter verpflichtet, Arbeiter in Kost und Logis zu nehmen." (Badischer Insp.-Ber. 1902.)

Endlich schreibt der schweizerische Fabrikinspektor Schuler (a. a. O.): „Leider besteht in einigen wenigen Betrieben ein Zwang, solche Mieter aufzunehmen." —

II.

Gewährung von Darlehen seitens der Arbeitgeber.

Eine zweite Art von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber besteht in der Gewährung von Darlehen. Meist werden sie gewährt zum Zwecke des Kaufs oder Baues eines Wohnhauses. Mitunter finden sie auch statt in der Form der Gewährung von Bauvorschüssen oder in der Form der Übernahme von Bürgschaften für Darlehen, welche Banken und Versicherungsanstalten den Arbeitern gewähren, seitens der Arbeitgeber.

Mit der wichtigsten Form, der direkten Darlehenserteilung, ist manchmal auch die Gewährung einer Prämie verbunden, die den Baueifer beleben und die Abzahlung erleichtern soll. Durch diese Form ist

der direkte Verkauf von Häusern unter Stundung des Kaufschillings etwas zurückgedrängt worden[1]. Da — abgesehen von der verschiedenen juristischen Konstruktion — die Stundung des Kaufschillings und die Darlehensgewährung, insbesondere in betreff der Stellung des Schuldners, praktisch auf dasselbe hinauskommen, so seien sie gemeinsam besprochen.

Ähnlich wie bei dem Werkswohnungen ist der wichtigste in Frage kommende Punkt jener, der sich mit der Stellung des vor vollendeter Rückzahlung des Darlehens bezw. Kaufschillings ausscheidenden Arbeiters befaßt.

Es ist selbstverständlich, daß das Werk seine Darlehen irgendwie sicherstellen muß. Gewöhnlich geschieht dies durch Eintragung der ersten Hypothek. Soll diese nun mit Ausscheiden des Arbeiters fällig werden oder nicht? Soll sie sofort fällig werden oder erst später?

Die meisten Arbeitgeber, die sich mit der Frage befaßt haben, sind einig, daß eine möglichst bald erfolgende Rückzahlung des Darlehens und gegebenenfalls der Prämie erforderlich ist, wenn dem Zwecke, den man mit der ganzen Institution verfolgt, entsprochen werden soll. Lassen wir im übrigen die Statuten selbst sprechen[2]:

§ 8 der „Bestimmungen betr. die Bewilligung von Hauserwerbsdarlehen in der Gußstahlfabrik von **Fr. Krupp, Essen,**" lautet[3]:

„Das Kapital oder der noch rückständige Rest wird ohne Rücksicht auf die gestattete Ratenzahlung sofort und ohne Kündigung fällig: b. wenn der Schuldner wegen Vergehens gegen die Arbeitsordnung oder andrer Dienstvorschriften zur Strafe entlassen wird oder aus dem Dienst der Firma innerhalb der ersten 10 Jahre freiwillig ausscheidet . . d. wenn auch nur eine Ratenzahlung im Rückstande bleibt."

„Vorschriften für die Gewährung von Hausbauprämien und -vorschüssen für die Arbeiter durch die **Kgl. Steinkohlengruben bei Saarbrücken**"[4]:

Nach der Druckschrift des Reichsamts des Innern 1904 S. 50 „sind für die übrigen Staatswerke, wo solche Prämien und Vorschüsse an Arbeiter gegeben wurden, gleiche Vorschriften erlassen worden." (Vgl. für folgendes den „Saarbrücker Bergmannskalender" 1904, S. 34.)

§ 11: „Im Falle der Zuwiderhandlung gegen diese[4] Vorschriften oder im Falle sonst, z. B. durch freiwilliges Verlassen der Grubenarbeit oder durch Begehung eines Disziplinarvergehens . . das Haus der Zweckbestimmung der Prämien, es 10 Jahre als Bergmannswohnung zu erhalten, entzogen wird, ist die gezahlte Prämie

---

[1] Der Arbeiter, der viele Arbeiten selbst übernimmt, baut billiger.

[2] Ähnlich wie bei obigen Statuten verhält es sich nach mündl. Berichten wahrscheinlich bei der Harpener A.G. und in Fahrnau und Brombach (Baden).

[3] Publikation der Firma 1891; auch Kley und Albrecht a. a. O.

[4] Nämlich § 11, der Selbstbewohnen für die ersten zehn Jahre vorschreibt.

sofort gegen den Empfänger derselben bezw. deren Erben und Rechtsnachfolger rückforderbar."

§ 15: „In denselben Fällen, in denen die Prämie rückforderbar wird, ist auch der Bauvorschuß sofort und ohne vorherige Aufkündigung rückzahlbar; dasselbe ist außerdem noch der Fall, wenn die vorgeschriebenen Rückzahlungen nicht rechtzeitig erfolgen."

Eisenwerk Kaiserslautern[1].

„Seitens des Darleihers ist Kündigung des Kaufkontraktes gestattet, wenn der Schuldner die Arbeit aus irgend einem Grunde verläßt."

Villeroy & Boch. Mettlach[2].

2 verschiedene Vertragsstatuten.

I. „Während der ersten 10 Jahre bleibt das Haus noch Eigentum der Firma. Die Benutzung desselben kann aber während dieser Zeit dem Antragsteller nur entzogen werden, wenn sich sein Verhältnis zur Firma auflöst oder die Zahlungen nicht pünktlich geleistet werden."

Villeroy & Boch, Mettlach[3].

II. „Sofortige Rückzahlung kann u. a. verlangt werden, wenn der Schuldner wegen Vergehens gegen die Fabrikordnung . . entlassen wird oder wenn er innerhalb der ersten 10 Jahre ausscheidet. Ist der Hausbesitzer nicht in der Lage, so kann die Firma das Haus zum Kostenpreise und gegen Rückzahlung der über die Zinsen hinaus gezahlten Amortisationsquoten zurücknehmen."

Fr. Krupp, Essen[4].

Kaufvertrag.

„Der Kaufpreis wird gestundet und mit 5 % in jährlichen Vorauszahlungen verzinst: er ist beiderseits unkündbar, solange der Käufer das auf dem Grundstück zu erbauende Haus bewohnt."

„Die Firma ist zum Wiederkauf berechtigt, wenn der Käufer aus den Diensten der Firma ausscheidet."

„Die Firma ist auf Antrag des Käufers oder seines Rechtsnachfolgers zum Wiederkauf verpflichtet, wenn der Käufer

a. durch Pensionierung, Kündigung seitens der Firma oder Tod aus den Diensten der Firma ausscheidet;

b. nach Ablauf von mindestens 10 Jahren seit dem Abschlusse des Vertrags freiwillig aus den Diensten der Firma ausscheidet[5].

---

[1] „Arbeiterfreund" 1896, S. 188.

[2] Pest u. Albrecht, Musterstätten S. 227 (II. Teil).

[3] Albrecht a. a. O. S. 242. — Orig.

[4] Kley a. a. O., Anhang.

[5] Wenn nun ein Arbeiter vor Ablauf von 10 Jahren freiwillig aus dem Dienste ausscheidet, so ist die Situation folgende: Die Firma hat das Recht, aber nicht die Pflicht des Wiederkaufs. Da nun aber alsdann der Arbeiter regelmäßig

Mansfelder Kupferschiefer bauende Gewerkschaft, Eisleben [1].

„Die Gewerkschaft verlangt nach 14 Tagen Kündigung volle Rückzahlung, wenn der Darlehensempfänger die Arbeit . . freiwillig aufgibt, und nach vierteljähriger Kündigung, wenn dem Betreffenden die Arbeit gekündigt wird."

A. G. Lauchhammer, Eisengießerei, Merseburg [2].

„Im übrigen ist die A.G. nur dann berechtigt, das Darlehen bezw. den Darlehensrest zu kündigen, und zwar mit dreimonatlicher Frist,

a) wenn der Schuldner stirbt,

b) wenn derselbe mit der Zahlung einer Monatsrate länger als drei Wochen in Verzug ist,

c) wenn er, ohne arbeitsunfähig zu sein, die Arbeit im Eisenwerk freiwillig aufgibt oder entlassen wird."

A. G. Massen [3].

Rückzahlung nach einem halben Jahre.

Mülhäuser cité ouvrière [4].

Die Arbeiter hatten die Möglichkeit, aus ihren Verpflichtungen entlassen zu werden und die geleisteten Zahlungen zurückzuerhalten, nachdem die Zeit der Benutzung mit 8% des Kaufpreises jährlich bedacht worden war. Die Wertsteigerung blieb ausgeschlossen.

D. Peters, Neviges [5].

„Dem Käufer steht es jederzeit frei, nach ortsüblicher Kündigung von dem Kaufvertrage zurückzutreten. Er erhält alsdann seine Anzahlung mit Zins und Zinseszins zurückerstattet, wogegen die außerdem geleisteten Zahlungen" — 5% Zins + 3% Amortisation; ein Teil hiervon wird zu einer Prämienzahlung an die hausbesitzenden Arbeiter verwendet — „als Mietzins für die Benutzung des Hauses gerechnet werden und die gutgeschriebenen Prämien zugunsten der Wohlfahrtskasse verfallen."

„Im Falle der Aufgabe der Tätigkeit im Geschäft und im Falle des Todes steht es dem Erwerber bezw. dessen Erben frei, durch Fortsetzung der Abzahlungen im vollen Betrag von 8% das Haus zu erwerben."

---

wegen Mangels an Arbeitsgelegenheit das Haus nicht weiter wird bewohnen können, so hat die Firma die Wahl zwischen dem Wiederkauf und der Kündigung des Kaufschillings nach § 1. Entscheidet sie sich für das Zweite, so gilt die Bestimmung des § 7 nicht, wonach für den Wiederkaufspreis der Bauwert zur Zeit des Wiederkaufs bis zu einer bestimmten Höchstgrenze maßgebend ist; es kommt vielmehr zur Versteigerung, so daß die Situation keine andere als beim Darlehensvertrage ist.

[1] Albrecht, I. Teil S. 241.

[2] Preußischer Gewerbeinspektionsbericht 1900.

[3] Düwell a. a. O. S. 17.

[4] „Ouvrières de Mulhouse" 1882. Vgl. auch Rösicke u. Herkner a. a. O.

[5] Albrecht a. a. O. S. 242 (B. I).

Es ist, wie speziell aus dem zuletzt angeführten Statut hervorgeht, möglich, auf die sofortige oder demnächst erfolgende Rückzahlung des Darlehens bezw. des Kaufschillings zu verzichten. Denn der Arbeitgeber hat als Sicherheit stets das Haus, dessen einziger Hypothekengläubiger er nach statutarischen Bestimmungen oft ist.

Immerhin ist vom Standpunkt des Arbeitgebers aus die sofortige Kündigung des Darlehens völlig verständlich. Das Haus soll eben seinem Zwecke erhalten werden und das Ausscheiden des Arbeiters aus dem Dienste tritt diesem Zwecke entgegen. Vor allem aber, man leistet die oft erheblichen finanziellen Opfer naturgemäß nur, wenn der Arbeiter zu Gegenleistungen bereit ist. Unter diesen ist die wichtigste das Ausharren während einer Reihe von Jahren.

Während die wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen dieses Ausharrens erst an späterer Stelle eine Besprechung finden sollen, sei hier in Kürze die Frage beantwortet, wie sich die Lage eines Arbeiters gestaltet, dem Darlehen, Prämie oder Kaufschilling für sofort oder demnächst gekündigt worden ist.

Für diesen Fall ist verschiedentlich vorgesehen, daß das Werk das Haus gegen loyale Berechnung des für die vergangenen Jahre zu zahlenden Mietszinses und gegen Rückgewähr des Überschusses an bezahlten Zinsen und Amortisationsquoten zurückerwerben kann. Von einem Muß ist fast nie die Rede. Vor allem kennt das weitaus wichtigste aller Statuten, das der Saarbrücker Gruben, keine derartige Vorschrift. Alsdann bleibt nur die Versteigerung des Hauses übrig, da der Arbeiter niemals in der Lage sein wird, die Summe flüssig zu machen, die das Fälligwerden der Restschuld bedingt. Nun gelten die Bestimmungen, die den Übergang des Hauses an einen Dritten von der Genehmigung der Firma abhängig machen[1], allerdings nicht für den Fall der Subhastation, da hier jede Dispositionsbeschränkung ungültig ist. Aber praktisch kommen nur Arbeiter als Übernehmer in Betracht und so hat die Firma die Alleinherrschaft bei der Subhastation; die Bieter sind von ihr abhängig. Ob nun stets ein Preis herauskommt, der die Baukosten deckt und die seitens

[1] „Sollten Umstände eintreten, welche die Veräußerung des Hauses wünschenswert oder notwendig machen, so darf diese Veräußerung während des angegebenen Zeitraums nur an einen Bergmann im aktiven Dienste . . und nur mit Zustimmung der Bergwerksdirektion hinsichtlich der Persönlichkeit des Erwerbers erfolgen." Saarbrücker Statuten nach dem „S. Bergmannskalender 1904, S. 34. Diese Vorschrift hat nach § 137 B.G.B. höchstens obligatorische, keinesfalls dingliche Wirkung, abgesehen vom Fall des Art. 168 E.G. z. B.G.B.

des Arbeiters verbauten Ersparnisse sicherstellt, ist mehr als zweifelhaft. Und der Fall, daß ein ausscheidender Arbeiter Schuldner für einen Restbetrag des Baudarlehens bleibt, ist sehr möglich; denn da z. B. die Saargruben eine zweite Hypothek nicht zulassen (ein oft schwer empfundenes Verbot — übrigens unvereinbar mit § 1136 des B.G.B.!), so beträfe das geringste Gebot nach § 44 des Zw.V.G. nur den Betrag der rückständigen öffentlichen Lasten für die letzten zwei Jahre.

Die andere Seite ist, daß der Mann zugleich arbeits- und obdachlos wird, also dasselbe Moment, das schon gelegentlich der Werksmietwohnungen als ein außerordentlicher wirtschaftlicher Nachteil bezeichnet wurde. —

Abgesehen vom Falle der Kündigung seitens des Arbeiters oder des Arbeitgebers sind die wichtigsten Bestimmungen jene, die beim Tode des Hausbesitzers in Kraft treten. „Eine Ausnahme" — von der Fälligkeit des Darlehens und der Prämie — „tritt nur ein im Falle des Todes des Prämienempfängers oder im Falle seiner unverschuldeten Invalidisierung. Die Verpflichtung, das Haus nicht anders als an einen Bergmann der K. Gruben zu vermieten oder zu verkaufen, bleibt jedoch auch in diesen Fällen bestehen."[1]

Die Folge ist: Ein arbeitsfähiger Sohn kann meist die Verpflichtungen des Vaters übernehmen. Dagegen steht eine Witwe vor der Alternative, entweder zu verkaufen oder eine neue Ehe mit einem Bergmann einzugehen. Verkauft sie, so besteht keine sichere Gewähr dafür, daß der Verkäufer, der drückende Verpflichtungen nicht nur ihr, sondern vor allem der Grube gegenüber eingeht, diesen nachkommt. Jedenfalls ist es sicher, daß die bisher gezahlten Zinsen und Amortisationssummen einen Mietspreis von außerordentlicher Höhe ausmachen, ohne daß der Zweck, ein eignes Haus zu erwerben, erreicht wird. Die Veräußerung aber ist um so mißlicher, als das Werk ein Einspruchsrecht hinsichtlich der Persönlichkeit des neuen Schuldners besitzt.

Die beim Kruppschen Kaufvertrag bestehende Wiederübernahmepflicht der Firma beim Tode des Käufers auf Verlangen der Witwe schließt diese Notlage aus.

Noch zwei Punkte seien kurz erwähnt: Die Statuten sehen vielfach eine eingehende Kontrolle der Aftermietverhältnisse vor[2]. Andrerseits machen

---

[1] Saarbrücker Statut a. a. O. in typischer Weise.

[2] Das Gegenteil ist seltener; doch findet sich in folgenden Fällen selbst eine Prämiierung des Aftermietwesens: Engel schreibt im „Arbeiterfreund" 1893, „über die Wohnungsverhältnisse der Berg- und Salinenarbeiter im O.B.A.B. Halle:

sie das Betreiben eines Nebenerwerbes von der Genehmigung des Werkes abhängig. Daß bei der ungeheuren Ausdehnung der Betriebe es naturgemäß die unteren Beamten sind, von denen die Aufsicht auszugehen hat, ist nicht weiter darzulegen. —

Eine grundsätzlich andere Gestalt nimmt das auf Seßhaftigkeit gerichtete Streben des Unternehmers an, wenn sich zwischen ihm und dem Arbeiter als Kreditgeberin eine Bank oder Versicherungsanstalt einschiebt. In größtem Maßstabe bedient sich dieses Mittels die Lederfabrik von Kornelius Heyl in Worms.

Das höchst detaillierte Statut ist bei Albrecht als Anlage 129 abgedruckt. Das Prinzip ist, daß die Firma für diejenigen Arbeiter, die auf einer ebenfalls von der Firma angelegten Sparkasse einen gewissen Fonds angesammelt haben, die Bürgschaft bei der Landesversicherungsanstalt Darmstadt übernimmt. Hier kommen nur die Vorschriften bezüglich des Ausscheidens eines Arbeiters aus dem Betriebe sowie bezüglich des Todes in Betracht.

§ 7: „Die Zugehörigkeit zur Kasse kann . . für das Ende des auf die Kündigung folgenden Kalenderquartals in den unter 1—4 aufgeführten Fällen gekündigt werden. Der durch eine solche Kündigung erfolgte Austritt aus der Kasse hat zur Folge, daß die Bürgschaftsleistung der Firma C. Heyl bei der ersten Hypothekengläubigerin — der Landesversicherungsanstalt zu Darmstadt — aufhört, daß der Betreffende nunmehr selbst ohne Vermittlung der Kasse seine Zinsen und Tilgungsbeträge an diese Anstalt abzuführen hat und daß ferner vom Tage der abgelaufenen Kündigungsfrist die“ — von der Firma selbst gewährte — „zweite Hypothek zur Heimzahlung fällig ist.“

„Die vorerwähnte Kündigung kann ausgesprochen werden:

1. Wenn der festgesetzte Sparbetrag an die Sparkasse nicht pünktlich abgeführt wurde.

2. Bei Nichtselbstbewohnung.

3. Wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Firma Heyl von der einen oder andern Seite herbeigeführt wird. In diesem Falle stehen dem Ausscheidenden — abgesehen vom Falle des § 8 — zwei Wege zur Erfüllung seiner Verpflichtungen gegen die zweite Hypothekengläubigerin (die Firma) zu Gebote. Entweder hat er die Restschuld der zweiten Hypothek längstens am Ende des auf den Austritt erfolgenden Kalenderquartals bar zu bezahlen oder diese durch wochenweise Abzahlungen, und zwar von mindestens 2 Pf. pro Woche, abzutragen.“

Eine Modifikation bietet § 8, der für den Fall der Kündigung aus Gründen

„Der Unternehmer bewilligt häufig einen wesentlich größeren Zuschuß, wenn das Haus auch noch zur Aufnahme von andern Mietern Raum bietet.“ Und 1893 findet sich eine Notiz im bayrischen Gewerbeinspektionsbericht, wonach von der Weberei von Weber u. Ott in Forchheim Häuser mit der Bestimmung, Familien als Mieter aufzunehmen, an Arbeiter verkauft werden.

des § 123 G.O. ein Rückkaufsrecht der Firma unter für den Arbeiter vorteilhaften Bedingungen, vor allem Berücksichtigung allenfallsigen Wertzuwachses, festsetzt.

Nach § 9 besteht außerdem noch für die Firma ein Vorkaufsrecht innerhalb der ersten 15 Jahre.

Es erhellt, daß hier die dem Arbeiter aus der Kündigung erwachsenden Nachteile erheblich gemindert sind; die Regelung versagt jedoch teilweise für einen wichtigen Fall, wenn der Arbeiter nämlich, was Regel sein wird, in Worms nicht mehr bleiben kann, tritt allerdings das Vorkaufsrecht der Firma in Kraft, doch ist damit durchaus nicht ausgesprochen, daß der zu zahlende Preis alle Ausgaben des Arbeiters deckt.

Für den Fall des Todes gilt gleichfalls § 7; doch sind Erben und Rechtsnachfolger berechtigt, die Vertragsposition des Verstorbenen zu übernehmen. —

Die Frage der Vermittlung der finanziellen Hilfe von Versicherungsgestalten, die hier angeschnitten wird, mag kurz berührt werden. Nach § 164, Abs. 3 des Inv.Vers.Ges. ist eine nichtmündelsichere Anlage der Gelder der Anstalt nur „für solche Veranstaltungen zulässig, welche ausschließlich oder überwiegend der versicherungspflichtigen Bevölkerung zugute kommen.“ Verschiedene Anstalten haben es dementsprechend abgelehnt, direkt an Arbeitgeber die ja größtenteils aus Arbeitermitteln stammenden Gelder auszuleihen[1] — jedenfalls ein folgerichtiger Standpunkt.

Anhang.

Anhangsweise mag noch kurz zweier Formen der Wohnungsfürsorge gedacht werden, der Unterstützung von Bauvereinen und -Genossenschaften durch Arbeitgeber und des Baues von Schlafhäusern und Ledigenheimen.

Erstere ist denkbar in verschiedenster Form. Zunächst kann diese Art von Wohnungsfürsorge vom Arbeitgeber selbständig in die Hand genommen werden, wie es in großartigster und umfassendster Weise van Marken in Delft getan hat. Natürlich hängt es dann von der Intention des Unternehmers ab, ob eine Anstalt gegründet werden soll,

---

[1] Hingegen leihen an Arbeiter bedingungslos Gelder: Berlin, Brandenburg, Schlesien, Sachsen-Anhalt, Hannover, Hessen-Nassau, Oberpfalz, Unterfranken, Mittelfranken, Sachsen, Hessen, Elsaß-Lothringen; unter bestimmten Voraussetzungen: Westpreußen, Posen, Westfalen, Oldenburg, Braunschweig. Zinsfuß 3—3 ½, in einem Falle 2 ½ %. (Nach der Denkschrift des Reichsamts des Innern 1904 S. 30 ff.)

die sich eine gewisse Selbständigkeit und Autonomie bewahrt, oder ob nur die Form von der Genossenschaft entliehen werden soll [1].

Wichtiger als diese mehr vereinzelten Versuche ist die private Unterstützung ähnlicher Vereinigungen durch Darlehen der Industriellen oder Übernahme von Geschäftsteilen seitens derselben. Entweder ist es hier auf mietweise Wohnungsüberlassung oder auf Verkauf von Häusern abgesehen. Diese Beteiligung ist auch noch keine allzuhäufige [2]. Ob damit am Wesen der mietweisen Wohnumgsüberlassung wesentlich etwas geändert werden kann, hängt davon ab, welches die Stellung von Mitgliedern, die aus der Fabrik ausscheiden, ist. Da die Darlehen gewährt werden, damit der Arbeitgeber in den für ihn reservierten Wohnungen Leute unterbringen kann, so muß sich der Austritt aus der Fabrik, sei er freiwillig, sei er erzwungen, geltend machen: früher oder später muß der Arbeiter die Wohnung räumen. In diesem Sinne schreibt die „Zeitschrift der Zentralstellen für Wohlfahrtseinrichtungen" 1900:

„Die Aktienbaugesellschaft in Frankfurt a. M. hat erklärt, daß sie neue Aktien auszugeben und diese hauptsächlich den Arbeitgebern der Großindustrie anzubieten gedenke. Die A.G. wolle die Industriellen für je 3000 Mk. gezeichneter Aktien Mieter vorschlagen lassen. Die betreffenden Arbeiter sollten aber nur mit der Gesellschaft in ein direktes Mieterverhältnis treten, das nicht ohne weiteres mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlöschen soll, wie es bei den Wohnungen der Fall ist, welche Fabrikanten speziell für ihre Arbeiter herstellen [3]." —

An zweiter Stelle verdienen die Ledigenhäuser und Schlafhäuser eine kurze Besprechung. Sie bilden eine notwendige Ergänzung jener Bestimmungen, die das Schlafgängerwesen beschränken wollen.

---

[1] Ähnlich gingen vor Haupp & Leonhard-Eppendorf (Zeitschr. der Zentralst. f. A. W. E. 1900), Schuckert-Nürnberg, Hutschenreuther-Hohenburg (mündl. Berichte) u. a.

[2] Der badische Gewerbeinspektionsbericht 1903 schreibt: „Die Zurückhaltung der Fabrikanten erscheint um so merkwürdiger, als einzelne Fabriken für sich Arbeiterwohnungen bauen und vermieten."

[3] Ähnlich gingen vor: Der Spar- und Bauverein Magdeburg, bei dem Krupp die Erlaubnis erwirkte, gegen 700 000 Mk. Hypothek ³⁄₇ der zu erstellenden Wohnungen mit Arbeitern seines Grusonwerks zu besetzen (Zeitschr. d. Zentralst. 1899): eine Mainzer Genossenschaft, die die Zahl der Geschäftsteile von Arbeitgebern fest beschränkte (mündl. Bericht). Der Dresdener Spar- und Bauverein, der sich mit Heyden und einer Filiale von Villeroy & Boch aliierte; eine Bau-Genossenschaft im Verein mit Borsig. [Naumann, „Zur Wohnungsfrage im Königr. Sachsen." — Preußischer Gewerbeinsp.-Bericht 1899]. Gleichermaßen gehen Berufsgenossenschaften vor. Soz. Pr. 1901/02, S. 49. Natürlich fehlt alsdann der Einfluß von Privaten, der allenfalls eine Auseinanderhaltung von Dienst- und Wohnungsverhältnis ermöglicht.

Die Arbeiter bringen dieser Einrichtung ein sehr geringes Interesse entgegen[1], was im Prinzip durchaus zu bedauern ist. Der Grund ist, daß sie in ihrem Drang nach Freiheit nicht die Beschränkung ertragen wollen, die sich notwendigerweise aus der strengen Hausordnung ergibt.

Krupp hat ein Mittel gefunden, diese Gegensätze zu vereinigen, indem er seiner Anstalt eine fast uneingeschränkte Autonomie gegeben hat. Die Insassen des Heims wählen ihren Obmann und das nötige Personal selbst, ihnen steht die niedere Gerichtsbarkeit übereinander zu. Ich tat einen Einblick in diese Verhältnisse, die musterhaft genannt werden können.

Wo die Selbstverwaltung fehlt, ist eine sehr strenge Hausordnung und damit eine sehr große Machtstellung des hausverwaltenden Beamten die Regel. So in den Saarbrücker Schlafhäusern, die übrigens durchaus nicht nur Ledige, sondern auch entfernt beheimatete Verheiratete beherbergen. Das Statut enthält u. a. folgende Bestimmung: „den Befehlen der Vorgesetzten ist ohne Widerrede sofort Folge zu leisten und können Beschwerden erst nach Ausführung der Befehle vorgebracht werden." Daß aus dieser Vorschrift ein enormer Einfluß des Schlafhausmeisters, der sich auch auf die privaten Verhältnisse seiner Untergebenen erstrecken kann, resultiert, ist erklärlich. —

Auch bei den Ledigenheimen sind kurze, oft eintägige Kündigungsfristen die Regel. Wirtschaftliche Nachteile resultieren aus ihnen für den Arbeiter schwerlich[2].

III.

Unterstützungskassen in Verbindung mit bestimmten Betrieben.

Eine dritte wichtige hierhergehörige Art von Wohlfahrtseinrichtungen sind die von Arbeitgebern für die in ihren Betrieben Beschäftigten errichteten Unterstützungskassen. Es sind dies teils Zuschußkassen zu den gesetzlichen Krankenkassen, teils besondere Pensionskassen, teils Witwen- und Waisenkassen.

Letztere beiden Gruppen von Kasseneinrichtungen, die für Alter und Invalidität einerseits, für Witwen und Waisen anderseits, fallen meist zusammen; ein Statut enthält regelmäßig die sämtlichen Bestimmungen,

---

[1] Hierüber Wörishöffer in „Die Lage der Fabrikarbeiter in Mannheim" und mancher Bericht der Inspektionen.

[2] Entgegen Mombert a. a. O. hinsichtlich der Beyerschen Anstalt in Elberfeld. Aber der Fall liegt hier ganz anders als bei den Mietswohnungen.

und auch die Beiträge werden für beide Zwecke zugleich in einer Summe eingefordert. Obwohl ein Eingriff der Versicherungsgesetzgebung des Reiches nur den Alters- und Invalidenkassen gegenüber stattfindet und insofern manche Gesichtspunkte hier andere sind als bei den Witwen- und Waisenkassen, hat doch die gemeinsame Besprechung den Vorteil, größere Wiederholungen zu vermeiden.

Neben den Krankenzuschußkassen finden sich noch Einrichtungen für Notfälle aller Art; von besonderem Interesse sind die Anstalten für den Fall der Arbeitslosigkeit, die sich wiederholt finden.

1. Die Kassen für Alter und Invalidität, Witwen und Waisen.

Das Vorbild dieser Wohlfahrtseinrichtungen sind die seit langem in den bergbaulichen Betrieben eingeführten Knappschaftskassen. Von ihnen wurden zahlreiche Bestimmungen herübergenommen.

Das preußische Berggesetz von 1865, ebenso seine Novelle von 1892 und andere partikuläre Gesetze, besonders das sächsische, stellen Bestimmungen auf, die hinreichen, das ganze Knappschaftskassenwesen als auf staatlicher Grundlage beruhend ansehen zu lassen. Infolgedessen sind die Knappschaftskassen für Alter und Hinterbliebene nicht in dem Sinne Wohlfahrtseinrichtungen wie die gleichen Kassen der übrigen Industrien. Da jedoch einerseits der Initiative der einzelnen Unternehmer immerhin noch ein außerordentlich weiter Spielraum gelassen ist, da anderseits die Grenze zwischen Knappschafts- und sonstigen Pensionskassen insofern eine flüssige ist, als z. B. für die Industriearbeiter der Firma Stumm gleichermaßen das Neunkircher Knappschaftsstatut gilt wie für deren Bergarbeiter, so dürfte eine gemeinsame Besprechung hier am Platze sein[1].

[1] Auch in bezug auf die außerordentliche Dezentralisation, die einer Menge ganz kleiner Kassen zur Existenz verhilft, besteht zwischen Knappschafts- und andern Kassen kaum ein Unterschied. Wir geben für erstere eine Übersicht (Hué a. a. O.):

Staat:	Zahl der Vereine:		Zahl der Mitglieder 1900	1895
Preußen	73		613 131	428 126
Sachsen	3		33 146	30 264
Bayern	43		10 199	5 395
Württemberg	3		2 436	2 279
Hessen	5		2 232	1 900
Braunschweig	3		3 982	2 242
Elsaß	3		6 439	4 717
Schwarzburg	2		91	62
S.-Altenburg, -Meiningen, Anhalt, Waldeck je	1	zus.	10 701	6 856

Ohne Frage sind eine Reihe dieser Pensionskassen echte, rein karitative Wohlfahrtseinrichtungen; und auch bei jener andern Gruppe, die ausgesprochenermaßen Nebenzwecke verfolgt, ist die Tatsache hervorzuheben, daß die Arbeitgeber weit mehr leisten, als ihrer gesetzlichen Pflicht entspricht. Nicht nur, daß wir eine Witwen- und Waisenversicherung von Reichs wegen nicht haben; auch für Alter und Invalidität zahlen viele Unternehmer weit mehr, als das Gesetz verlangt, in sehr vielen Fällen betragen ihre Beiträge nicht 50, sondern 100 % der Arbeiterbeiträge.

Diese Tatsache verdiente volle Würdigung, auch wenn man der Erwägung Raum gibt, daß eine Fürsorge für Alter und Hinterbliebene direkt zum Betriebserfordernis werden kann in jenen überaus zahlreichen Fällen, in denen der Fabrik an der Heranziehung der Arbeitersöhne zur Erhaltung ihres Arbeiterstammes und folgerichtig an deren wirtschaftlicher Entlastung gelegen sein muß. Hat ein junger Arbeiter die Sorge für den arbeitsunfähigen Vater, die verwitwete Mutter zu tragen, so ist er in seiner Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreudigkeit sehr reduziert. —

Aber — nur ein gewisser Bruchteil der Arbeiter gelangt zur Altersunterstützung, und auch die Hinterbliebenenfürsorge tritt nur in einem Teile der Fälle in Kraft. Sehr oft sieht sich der Arbeiter gezwungen, den Betrieb zu verlassen, sei es, daß anderswo weit günstigere Arbeitsbedingungen locken, sei es, daß sich für ihn keine Arbeit im Betriebe mehr findet oder daß Differenzen mit dem Arbeitgeber entstehen. Er hat nun eine Reihe von Jahren sich meist sehr beträchtliche Lohnabzüge gefallen lassen müssen, zum Zwecke der dereinstigen Versorgung. Es erhellt: Die Zentralfrage[1] ist die Stellung, die das ausscheidende Kassenmitglied einnimmt. Sie gilt es an der Hand einer Anzahl von mir gesammelter Statuten zu untersuchen.

a. Keine Rückzahlung der Beiträge.

Fried. Krupp, Essen[2]. (Pensions- u. Hinterbliebenenkasse.)

§ 1: „Alle in der Gußstahlfabrik beschäftigten Personen sind berechtigt und verpflichtet, der Pensionskasse beizutreten. Die Mitgliedschaft erlischt mit dem Ausscheiden aus den Diensten der Firma.“

Arbeiterbeiträge: Eintrittsgeld in Höhe des 1 ½ fachen Tagesverdienstes (bis höchstens 4 Mk.); monatlich 2½ % des Arbeitsverdienstes. Das Eintrittsgeld ist bei Aus- und Wiedereintritt zu wiederholen.

---

[1] Die Wichtigkeit dieser Frage geht z. B. auch aus der Tatsache hervor, daß die Bergische Stahlindustrie in Remscheid auf eine Kasse verzichtete, weil ihr die Lösung des Problems nicht möglich erschien. S. Kollek u. Ziegler a. a. O.

[2] Oftmals abgedruckt. Kley, Kellen, Albrecht, Publikation der Firma.

Arbeitgeberbeiträge: Früher 50, jetzt 100 % der Arbeiterbeiträge.

Unterstützungsberechtigung nach 20 Jahren gewöhnlicher, 15 Jahren besonders schwerer Arbeit.

§ 15: „Mit dem Ausscheiden eines Mitgliedes aus den Diensten der Firma erlöschen alle Ansprüche desselben und seiner Hinterbliebenen an die Pensionskasse[1].

Baumwollspinnerei und -Weberei Otto Böninger[2], Duisburg. (Pens. u. Hinterbliebenenkasse.)

§ 2: „Alle der Krankenkasse der Firma O. B. als Mitglieder angehörige und in der Fabrik der genannten Firma beschäftigten Personen sind Mitglieder der Unterstützungs- und Pensionskasse."

„Die Mitgliedschaft erlischt:

a) Beim Ausscheiden aus der Beschäftigung in der Fabrik.

§ 3: Eintrittsgeld = einfacher Tagesverdienst. Arbeiterbeitrag: 1 % des wirklichen Arbeitsverdienstes (§ 4). Arbeitgeberbeitrag: 50 % der Arbeiterbeiträge.

Hüstener Gewerkschaft, G. m. b. H., Hüsten, Bruchhausen, Brilon[3].

§ 1: Freiwillige Mitgliedschaft.

§ 8: Arbeiterbeitrag: ½ % des Lohns. Arbeitgeberbeitrag: 50 % der Arbeiterbeitr.

§ 13: „Kassenmitglieder, welche aus den Diensten der Hüstener Gewerkschaft ausscheiden, sei es freiwillig oder infolge Entlassung, haben nach ihrem Ausscheiden keinerlei Ansprüche mehr an das vorhandene Kassenvermögen."

Mainzer Lederfabrik[4].

Beitr. 6—12 Pfg. wöch. Anspruch mit 50 J. oder nach 10jähr. Dienst. „Wer vor Eirtritt dieser Voraussetzung ausscheidet — sei es freiwillig, sei es infolge Entlassung —, verliert alle Ansprüche an die Kasse und die geleisteten Beiträge."

K. K. priv. Porzellanfabrik Fischer & Mieg, Pirkenhammer[4]. (Oblig. Kasse.)

„Mit dem Ausscheiden aus der Fabrik erlischt die Mitgliedschaft und jeder Anspruch an die Kasse. Auf eine Rückvergütung der eingezahlten Beiträge hat kein ausgetretenes Mitglied Anspruch."

Fr. v. Neumann, Eisenwerke, Marktl[5]. (Oblig. Kasse.)

„Die Ansprüche an die Bruderlade gehen verloren durch freiwilligen Austritt und durch Teilnahme an einer Arbeitseinstellung."

Admontische Blechfabrik in Trieben[6]. (Oblig. Kasse.)

„Der Anspruch auf Pension erlischt bei Austritt oder Disziplinarentlassung."

---

[1] Mitglieder, die aus Mangel an Arbeiten gegen ihren Willen entlassen werden, haben bei Wiederaufnahme kein Eintrittsgeld zu zahlen: auch wird ihnen die frühere Dienstzeit angerechnet.

[2–3] Original.

[4] Baum, „Handbuch für Gewerbegrichte" S. 197.

[5–7] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich II. T., S. 267 ff."

Witkowitzer Bergbau- und Eisenhüttengewerkschaft[1]. (Oblig. Kasse.)

„Der Verlust der Mitgliedschaft tritt ein durch freiwilligen Austritt, durch die von seiten der Werkdirektion aus irgend einer Ursache verfügte Entlassung der betr. Mitglieder."

K. k. priv. Schönauer und Sollmnauer Baumwollgarnmanufaktur[2].

„Die Mitgliedschaft erlischt für alle Mitglieder durch den Tod, für die versorgungsberechtigten Mitglieder auch durch den Austritt oder die Entlassung aus der Fabrik."

Walch. Fischer & Jos. Kavallar, Pappenfabrik, Stockenberg[3]. (Oblig. Kasse.)

„Der Austritt erfolgt durch den Austritt aus den Diensten der Firma. Arbeiter, welche aus der Arbeit bei der Firma ausgetreten sind und später wieder eintreten, müssen die Aufnahmegebühr (2 Kr.) abermals entrichten."

Ignaz Spirr in Krumau[4]. (Fakult. Kasse.)

„Mit der Auflösung des Dienstverhältnisses endet auch die Mitgliedschaft und jeder Anspruch an die Leistungen der Kasse, insbesondere auch auf eine Rückzahlung der eingezahlten Beiträge."

Chemische Fabrik in Aussig und Kralup[5]. (Oblig. Kasse.)

„Die Ansprüche auf Bezüge aus der Kasse gehen verloren 1. durch freiwilligen Austritt oder durch Entlassung aus der Arbeit."

Hofkunstanstalt C. Angerer & Göschl, Wien[6]. (Fakult. Kasse.)

„Mitglieder, welche freiwillig die Anstalt verlassen oder freiwillig aus der Kasse austreten, verzichten auf jede Vergütung und verlieren daher jeden Anspruch auf Rückzahlung der von ihnen geleisteten Beiträge."

Staatliche Torpedowerkstätte Friedrichsort bei Kiel[7].

§ 3: Beiträge der Arbeiter im Maximum ½ % des Lohns.

Beiträge der Arbeitgeber 100 % der Arbeiterbeiträge.

Außerdem fließen der Kasse die Strafgelder, eventuell noch freiwillige Zuwendungen zu.

§ 1: „. . Der Austritt fällt mit dem Ausscheiden aus dem Dienst zusammen, sei es, daß derselbe durch Entlassung oder freiwilligen Abgang herbeigeführt wird."

Bei folgenden 2 Statuten gehen die Beiträge ganz verloren, die Eintrittsgelder werden z. T. vergütet:

Villeroy & Boch, Mettlach a. S. (Statuten für „die Bruderschaft zum heil. Antonius", gegr. 1819[8]. Freiwillige Mitgliedschaft.)

§ 6: „Jedes Mitglied, welches anders als durch Pensionierung aus der Fabrikbeschäftigung ausscheidet, tritt gleichzeitig aus der

---

[1–6] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich IV. T., S. 267 ff."

[7] Dammer „Handbuch der Arbeiterwohlfahrt" II, S. 465.

[8] Original.

Kasse und hat keinen weiteren Anspruch an dieselbe als den auf Auszahlung seines Eintrittsgeldes ohne Zinsen."

Sensenfabrik Haueisen & Sohn, Neuenburg[1]. (Sog. „Bruderbüchse.")

§ 2: „Mitglied der Bruderbüchse wird jeder Arbeiter der Sensenfabrik mit dem Zeitpunkte, zu welchem er zur gesetzlichen Invaliden- und Altersversicherung beitragspflichtig wird."

Für außerordentliche Mitglieder nur Invalidenunterstützung, § 3; für ordentliche auch Hinterbliebenenrente. Aufnahme als ordentliches Mitglied nach längstens 10 Jahren bei voller Gesundheit, § 3. Beiträge: außerordentliche Mitglieder 1/2 Pf. pro verdiente Mk.; ordentliche 1 Pf. pro 1 Mk., § 9. Von der Zeit der Aufnahme an sind aber 10 Jahre lang 3 Pf. von der Mk. zu bezahlen.

Eintrittsgelder nach einem sehr detaillierten System zu verschiedenen Malen bis zu 200 Mk. (a. a. O. S. 641).

§ 19. Austritt aus den Diensten der Firma. „Ein Mitglied, das aus dem Dienste der Sensenfabrik freiwillig ausscheidet oder auf Grund der Fabrikordnung von den Fabrikbesitzern entlassen wird, tritt damit aus der Verbindung aus und geht aller Ansprüche an die Bruderliste verlustig, soweit nicht § 10b anders bestimmt." § 10b seit 1891: „Wird die Mitgliedschaft nach § 19 der Statuten gelöst, so wird die Hälfte sämtlicher Eintrittsgelder, jedoch nicht der regelmäßigen Beiträge, zurückerstattet." Nur bei ordnungsgemäßer Lösung.

b. Teilweiser Verlust der Beiträge; event. völliger Verlust unter bestimmten Voraussetzungen.

Frankfurter Gewerbekasse, eingetr. Gen. m. b. H.[2]. **Pensionskasse für ihre Angestellten.** (Beiträge: 3 % des Einkommens.)

§ 8: „Erfolgt die Entlassung ohne Verschulden des Angestellten aus administrativen Gründen nach einer Dienstzeit von mindestens 10 Jahren, so erhält der Austretende die von ihm geleisteten Beiträge ohne Zinsen zurück."

§ 9: „Jeder Anspruch an die Pensionskasse und jedes Anrecht auf Rückerstattung der eingezahlten Beiträge erlischt sowohl für die Mitglieder der Pensionskasse als für deren Hinterbliebenen in folgenden Fällen:

1. wenn ein Angestellter freiwillig aus dem Dienste der Gewerbekasse austritt,

5. wenn ein Angestellter auch ohne sein Verschulden, also aus administrativen Gründen, aus den Diensten der Gewerbekasse entlassen wird, in denen er noch nicht 10 Jahre lang ununterbrochen gestanden hat."

Harburger Gummikammkompagnie[3]. (Oblig. Kasse.)

1 % Beiträge. § 2: Kein Rechtsanspruch auf Pension.

§ 11: „Mit dem Aufhören des Arbeitsverhältnisses zwischen einem Mitglied der Kasse und der Kompagnie erlischt jeder etwaige rechtliche oder Billigkeits-

[1] Post u. Albrecht a. a. O., S. 590 ff.

[2] Original.

[3] Albrecht, Anl. 180.

anspruch desselben auf Teilnahme an allen Vorteilen sowie auf die Kapitalien der Kasse, wie ihm auch kein Anspruch auf gänzliche oder teilweise Rückerstattung der gezahlten Beiträge zusteht. Nur wenn das betr. Mitglied länger als 5 Jahre zur Kasse beigetragen hat, wird ihm die Hälfte des seit Ablauf der ersten 5 Jahre seiner Mitgliedschaft gezahlten Betrags zurückerstattet."

Münchner Pensionskasse für städtliche Arbeiter[1].

„Im Fall des Ausscheidens aus der Versorgungskasse treten in Ansehung der geleisteten Beiträge folgende Verhältnisse ein: a) wenn einem Mitglied der Pensionskasse das Dienst- bezw. Arbeitsverhältnis von der Gemeinde gekündigt wird, werden ihm die von ihm zur Versorgungskasse eingezahlten Beiträge ohne Zinsen zurückerstattet. b) Tritt ein Mitglied freiwillig aus, so wird ihm die Hälfte der Beiträge zurückerstattet. c) Mitglieder, welche durch Disziplinarbeschluß entlassen werden, erhalten keinen Rückersatz. Doch behält sich der Magistrat vor, einen Teil zurückzubezahlen."

Würzburger Kasse. (Entwurf[2].)

Im obigen Fall a) werden nur ³/₄ der Beiträge zurückvergütet. Sonst gleichlautend.

Hamburger Kasse für Staatsarbeiter. (Entwurf[3].)

Rückzahlung der Hälfte der Beiträge in sämtlichen Fällen ordnungsmäßigen Ausscheidens aus dem Dienste.

Curtius, chemische Fabriken, Duisburg[4].

§ 2: „Jeder .. auf wenigstens 14 Tage zur Arbeit angenommene Arbeiter ist verpflichtet, mit Beginn der Arbeit der Pensionskasse beizutreten und den vorschriftsmäßigen Beitrag an dieselbe zu leisten."

§ 2: Bedingungen; Alter: 18—45 Jahre, gesundheitlicher und sittlicher Ausweis.

§ 6: Beiträge der Arbeiter: monatlich ³/₄ Mk. 6 Mk. Eintrittsgeld.

Beiträge der Arbeitgeber (§ 6,b) 50 % der Arbeiterbeiträge.

Pension für Alter, Witwen, Waisen.

§ 23: „Bei freiwilligem wie bei unfreiwilligem Austritt hat das ausscheidende Mitglied Anspruch auf Rückzahlung von je 9 Mk. für jedes Jahr seiner Mitgliedschaft . ."

„Diese Rückvergütung wird aber nur zur Hälfte gemacht, wenn

a) ein freiwillig ausscheidendes Mitglied in die Arbeit eines Konkurrenzunternehmens der chemischen Fabriken Curtius eintritt oder durch wissentliche Unterstützung eines solchen das Interesse der genannten Firmen .. schädigt;

b) der unfreiwillige Austritt eines Mitglieds durch Fahrlässigkeit im Dienste, Schädigung der Geschäftsinteressen, Leichtsein oder unrechtlichen Lebenswandel veranlaßt ist."

Invalidenunterstützung erst 3 Jahre nach Eintritt in die Kasse (§ 12).

---

[1] Mombert a. a. O., S. 195.

[2] Soz. Pr. 1904/05.

[3] „Kölnische Zeitung" v. 27. IX. 1904.

[4] Original.

K. k. österreichische Staatsbahn[1]. (Arbeiterkasse.)

„Freiwillig aus dem Dienste scheidende Mitglieder haben keinerlei Anspruch an das Versorgungsinstitut, jedoch können ihnen gnadenweise ihre Fondseinzahlungen ohne Zinsen ausgefolgt werden.“ Anders bei Entlassung (s. u.)

Südbahn; Österr.-Ungar. Staatsbahngesellschaft[2].

„In Fällen unverschuldeter Entlassung seitens der Gesellschaft vor erreichter Pensionsfähigkeit werden den Teilnehmern regelmäßig sämtliche an das betr. Versorgungsinstitut geleistete Einzahlungen, bisweilen auch samt Zinsen, zurückerstattet.“ Anders bei freiwilligem Austritt (s. o.).

Wm. Schaup, Bierbrauerei, Zipf[3]. (Fakult. Kasse.)

„Der innerhalb des 1. Jahres der Mitgliedschaft die Brauerei dauernd verlassende Arbeiter erhält keine Abfertigung. Der im 2. und 3. Jahr ohne grobes Verschulden und nicht wegen einer verbrecherischen Handlung Entlassene sowie der freiwillig Ausscheidende erhält die Hälfte des seinen Einzahlungen entsprechenden Teiles der Prämienreserve ausbezahlt, vom 4. Jahr ab ²⁄₃.“

Merziger Filiale der Terrakottafabrik von Villeroy & Boch[4]. (Pens.-, Witwen u. Waisenkasse.)

§ 2: „Die Firma verpflichtet sich, nur solche Arbeiter einzustellen, die auch **in die Arbeiter-Pensionskasse eintreten.“**

Arbeiterbeiträge: 2% des Verdienstes.

Arbeitgeberbeitrag: 100% der Arbeiterbeiträge.

§ 16: „Vor Ablauf einer 10jährigen Dienstzeit bezw. vor Ablauf von 10 Jahren nach Errichtung der Kasse wird eine Pension nicht gewährt.“

§ 3: „Jeder Arbeiter, welcher anders als durch Pensionierung aus dem Fabrikdienst scheidet, tritt gleichzeitig auch aus der Pensionskasse und hat keinen weiteren Anspruch an dieselbe als den auf Auszahlung seines am letzten Jahresschluß festgestellten Anteils.“ (§ 55).

Nach § 55 beträgt dieser die Summe der gezahlten und verzinsten Arbeiterbeiträge.

§ 4 und 5 Modifikation für kürzer beschäftigte Mitglieder:

§ 4: „Es erhält dagegen derjenige Arbeiter, welcher innerhalb der ersten 5 Jahre nach seinem Beitritt zur Kasse aus dem Fabrikverbande scheidet, die eingezahlten Beiträge ohne Zinsen zurück. Diese Beiträge erhalten im Todesfall des Arbeiters dessen Witwe oder minderjährigen Kinder.“

§ 5: „Wer nach 5 und vor Ablauf der ersten 10 Jahre nach Eintritt in die Kasse aus dem Fabrikdienste scheidet, erhält die Hälfte der von ihm gezahlten Beiträge ohne Zinsen zurück.“

§ 8: „Die Rückerstattung von Beiträgen oder Auszahlung von Anteilen ist nur statthaft, wenn der Arbeiter seinen Austritt ordnungsgemäß (d. h. nach der Fabrikordnung) bewerkstelligt und auch dem Vorstande der Pensionskasse schriftlich angezeigt hat.“

[1–3] „Die Wohlfahrtseinricht. der Arbeitgeber in Österreich I. T., S. 129 ff., II. T., S. 267 ff.“

[4] Post u. Albrecht, S. 625.

c. Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Ansprüche durch Fortzahlung der Beiträge einschließlich des Arbeitgeberbeitrags[1]; (regelmäßig erst nach einer Reihe von Jahren).

Phönix, A.-G. für Bergbau und Hüttenbetrieb, Abt. Westfälische Union, Nachrodt[2].
(Invaliden-, Witwen- und Waisenkasse.)

§ 2: Obligatorisch für alle beim Eintritt in die Fabrik über 19 Jahre alten männlichen, gesunden, nicht schwer vorbestraften Arbeiter.

§ 3: „Mitglieder, welche aus der Beschäftigung bei der Westfälischen Union, Abt. Nachrodt, ausscheiden, geschehe dies freiwillig oder unfreiwillig, scheiden dadurch auch aus der Pensionskasse aus, und zwar ohne Anspruch auf Ersatz der gezahlten Eintrittsgelder oder Beiträge."

„Mitglieder, die mehr als 15 Jahre bei der Westfälischen Union, Abt. Nachrodt, beschäftigt gewesen sind, haben jedoch, falls sie infolge Kündigung der Firma ausscheiden, ohne sich eines groben Vergehens gegen die Arbeitsordnung oder einer strafbaren Handlung schuldig gemacht zu haben, das Recht, Mitglieder der Pensionskasse zu bleiben, wenn sie ihre dahin gehende Absicht dem Vorstande innerhalb einer Woche nach ihrem Ausscheiden anzeigen. Sie haben alsdann die vollen Pensionskassenbeiträge in der zuletzt von ihnen gezahlten Höhe einschließlich des Zuschusses der Firma monatlich pränumerando am 1. jeden Monats der Kasse einzuzahlen. Die Mitgliedschaft und der Anspruch auf Pension erlischt jedoch, sobald die Mitglieder mit 2 fälligen monatlichen Beitragsraten ganz oder teilweise im Rückstande sind."

Arbeiterbeiträge: Eintrittsgeld — § 6 — Arbeitsverdienst für 2 Schichten. Bei freiwilligem Verlassen des Dienstes und späterem Wiedereintritt, Ausnahme Urlaub und Militärdienst, Wiederholung.

§ 7: Beiträge 2% des Arbeitsverdienstes. Eventuell Erhöhung auf 3% möglich.

Arbeitgeberbeitrag: 50% der Arbeiterbeiträge.

§ 9 Abs. 3: „Mitgliedern, welche in Gemäßheit des § 3 nach ihrem Ausscheiden noch Mitglieder der Pensionskasse geblieben sind und die Beiträge voll gezahlt haben, wird die Zeit nach dem Ausscheiden nur halb angerechnet."

Pensionsanspruch nach 10 Jahren. In Ausnahmefällen auch früher vorübergehende Unterstützung.

Hagener Textilindustrie, vorm. Gebr. Elbers, Hagen i. W.[3].

Beiträge: 1% des Taglohns unter 4 Mk.
Pensionsanspruch nach 10 Jahren.
Arbeitgeberbeitrag: 50% der Arbeiterbeiträge.

---

[1] Eine eingehende theoretische Würdigung dieser Lösung wird unten gegeben.
[2] Original.
[3] Original.

§ 12a: „Mitglieder, welche der Kasse mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört haben und aus der Beschäftigung freiwillig ausscheiden oder ohne eignes grobes Verschulden entlassen werden und nicht zu einem Konkurrenzgeschäfte oder einer Beschäftigung übergehen, vermöge welcher sie Mitglied einer andern Pensionskasse werden, sind berechtigt, auch nach dem Austritt aus der Beschäftigung Mitglieder der Kasse zu bleiben, insofern sie ihre dahin gehende Absicht innerhalb 8 Tagen nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis dem Vorstand anzeigen."

„Diese freiwilligen Mitglieder haben die vollen Kassenbeiträge in der zuletzt von ihnen gezahlten Höhe einschließlich des Zuschusses der Firma monatlich pränumerando am 1. jeden Monats gegen Quittung an die Kasse zu entrichten."

„Bleiben sie mit der Zahlung bis zum Ablauf des nächsten Monats der Fälligkeit rückständig, so erlischt ihre Mitgliedschaft ohne weiteres."

„Der Austritt aus der Kasse steht den freiwilligen Mitgliedern jederzeit zu und erhalten sie bei ihrem Austritt die Hälfte der von ihnen zur Kasse gezahlten Beiträge, jedoch ohne Zinsen zurück."

§ 12b: „Mitglieder, welche vor Eintritt der Pensionsberechtigung dauernd arbeitsunfähig werden, erhalten ihre Beiträge, jedoch ohne Zinsen, zurück."

„Ebenso erhalten Mitglieder, welche der Kasse mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehört haben, bei ihrem Austritt aus der Fabrik, sei er freiwillig oder nach Kündigung seitens der Firma, sofern die Mitgliedschaft nicht freiwillig fortgesetzt wird, die Hälfte der von ihnen zur Kasse gezahlten Beiträge, jedoch ohne Zinsenvergütung, zurück."

F. Belzar in Kanitz[1].

„Tritt ein Arbeiter aus dem Stande der Arbeiter der Wollindustrie Brünns und Umg. aus und hat er bis zu seinem Austritt durch volle 5 Jahre die statutenmäßigen Einzahlungen geleistet, so kann er sich fernerhin seine Angehörigkeit zur Kasse dadurch bewahren, daß er die Arbeiter- und Fabrikbeiträge in der jeweils geltenden Höhe wöchentlich unmittelbar bei der Kasse weiter bezahlt."

Duisburger Maschinenbau-A.-G. vorm. Bechem & Keetmann, Duisburg[2].

(Pens.-, Witwen- und Waisenkasse.)

§ 2: „Alle bei genannter Firma . . beschäftigten Mitglieder können, wenn sie das 18. Lebensjahr resp. ihre Lehrzeit zurückgelegt haben, Mitglieder der Kasse werden." § 3: Ausnahmen bei über 50 Jahre alten, gesundheitlich und moralisch ungeeigneten Arbeitern.

§ 4: „Jeder freiwillig aus dem Dienste der Firma Ausscheidende kann, wenn er bereits 5 Jahre der Pensionskasse angehört hat, solange Mitglied der Kasse bleiben, als er sich im Gebiete des deutschen Reiches aufhält, wenn er seine dahingehende Absicht binnen einer Woche dem Kassenvorstand anzeigt und die vollen Kassenbeiträge — also einschließlich des Zuschusses der Firma — zahlt . ."

[1] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich II. T. a. a. O."
[2] Original.

§ 5: „Die Mitgliedschaft erlischt im übrigen beim Ausscheiden aus der Beschäftigung in der Fabrik. Mit dem Tage des Ausscheidens aus der Kasse erlöschen alle Ansprüche an das Vermögen derselben.“

Beiträge der Arbeiter (§ 8): 50 Pf. bei der 14tägigen Löhnung. Firma: 50 % der Arbeiterbeiträge.

§ 12: Pensionsanspruch nach 5 Jahren ununterbrochener Tätigkeit im Dienste der Firma.

§ 29 und 30: Ev. Erhöhung oder Verminderung der Beiträge.

Hessen-Nassauischer Hüttenverein, Eibelshäusserhütte und Neuhütte in Strassebensbach[1]. (Fakult. Kasse.)

„Tritt ein Mitglied aus der Beschäftigung der beiden Hütten und nimmt solche bei einem andern Arbeitgeber auf, so kann er zwar Mitglied der Kasse bleiben, sofern er dies beantragt und zuletzt mindestens 5 Jahre ununterbrochen Mitglied war, ist dann aber verpflichtet, den seither vom Hüttenverein geleisteten Beitrag in seiner ganzen Höhe zu zahlen.“

Hüttenwerke des Hörder Bergwerks- und Hüttenvereins[2].

§ 2: Obligat. Pensions-, Witwen- und Waisenkasse.

Beiträge der Arbeiter: Eintrittsgeld in Höhe des 3fachen Betrags eines Tagesverdienstes. § 6: 2 ½ % des Arbeitsverdienstes.

§ 7: Arbeitgeberbeitrag: 50 % der Arbeiterbeiträge.

§ 2: „Mit dem rechtmäßigen Ausscheiden aus seiner Beschäftigung erlischt die Mitgliedschaft und hat der Ausgeschiedene, selbstredend abgesehen von bereits entstandenen und noch rückständigen Verbindlichkeiten, fernerweit keine Verpflichtungen mehr gegenüber dieser Kasse. Ebensowenig verbleiben ihm, seiner Witwe oder seinen Kindern Ansprüche irgendwelcher Art an dieselbe.“

§ 2a Abs. 2: „Diejenigen Mitglieder, welche der Kasse 10 Jahre hindurch — Urlaub, Krankheit, militärische Übungen mit eingerechnet — angehört haben, können das Kassenverhältnis freiwillig fortsetzen, sofern sie aus der Beschäftigung rechtmäßig ausgeschieden sind.“ Sie haben ⅔ der Gesamtbeiträge zu entrichten.

Neunkircher Knappschaftsverein.

(Pensions-, Witwen- und Waisenkasse für die bergmännischen wie industriellen Arbeiter der Gebr. Stumm[3].)

§ 2: „Alle auf diesen (in § 1 aufgezählten) Werken beschäftigten Arbeiter sind zum Eintritt in den Verein, insofern sie die nach gegenwärtigem Statut zur Mitgliedschaft erforderlichen Eigenschaften besitzen, berechtigt und verpflichtet.“

§ 6: Einteilung in ständige, unständige[4] und jugendliche Mitglieder.

Mitgliederbeiträge nach Klassen: 1,95 Mk. bis 3,15 Mk. monatlich. Besondere Beiträge: Bei Verheiratung und Beförderung zum ständigen Mitglied je 3 Mk. (§ 19—22; 25).

---

[1] „Concordia“ 1902, S. 192.

[2] [3] Originale.

[4] Hierüber unten.

Arbeitgeberbeitrag (§ 23): 50 % der Arbeiterbeiträge (nach Abzug der an die Versicherungsanstalt abzuführenden Beträge).

§ 27: Einen Anspruch auf Invaliden-, Witwen- und Waisenpension haben nur ständige Mitglieder. Beiträge zu zahlen haben nach § 19 auch die unständigen. Die Aufnahme in die Ständigenliste geschieht nach § 13.
geben hat.

§ 42: Der Rentenbezug ist nicht an ein bestimmtes Alter geknüpft, doch steigt die Rente mit der längeren Dauer der Dienstzeit.

§ 55 (Verlust der Mitgliedschaft): „Der Mitgliedschaft des Vereins geht verlustig:

2. wer die Arbeit, ohne arbeitsunfähig zu sein, auf den zum Verein gehörigen Werken freiwillig aufgibt;

3. wer in einen andern Knappschaftsverein übertritt[1]."

„In dem unter 2 aufgeführten Falle kann sich ein ausscheidendes Mitglied durch regelmäßige Fortentrichtung seines Beitrages und desjenigen des Werkbesitzers den Anspruch auf die statutenmäßigen Benefizien erhalten."

§ 56: „An ein ausgeschiedenes Mitglied soll eine Erstattung der bis dahin geleisteten Beiträge niemals erfolgen" (Ausnahme § 55/6: ein krankes Mitglied wurde versehentlich aufgenommen).

d. Völlige Rückzahlung der Beiträge oder Erhaltung der erworbenen Ansprüche durch kleine Gebühren.

Schattauer Tonwarenfabrik A.-G.[2] (Oblig. Kasse.)

„Erfolgt der Austritt infolge Kündigung seitens des Angestellten oder seitens der Firma innerhalb 5 Jahren vom Zeitpunkt des Dienstantritts gerechnet, so hat der Angestellte Anspruch auf seine Einlagen einschließlich einer 4%igen Verzinsung, doch steht es dem Firmeninhaber zu, ihm in berücksichtigungswerten Fällen bis zu 20 % der Firmaeinlagen ohne Zinsen zu bewilligen." Bei längerer Dienstzeit werden 40, 60, 80, 100 % dieser Arbeitgeberbeiträge und schließlich bei 25jähriger selbst die Zinseszinsen derselben zugesprochen.

Herrschaftliche Ziegelei V. v. Bauer in Kunewald[3].

Oblig. Beiträge. „Den austretenden Mitgliedern werden die Beiträge samt 3 % Zinsen zurückerstattet. Desgleichen bei Entlassung."

Bleiche, Färberei von Wesby, Hartmann & Wiesen in Wüstewaltersdorf[4].

Oblig. Beiträge. Pensions-, Witwen- und Waisenkasse. Näheres Art. 2 und 3.

§ 10: „Damit es jederzeit klar ist, wie viel jedes Mitglied beim Verlassen der Fabrik bezw. seine Erben im Todesfall zu erhalten haben, wird für jedes Mitglied in den Büchern der Kasse ein besonderes Konto eröffnet, welches 2 Abteilungen

---

[1] Gegenseitigkeitsverträge sind, soweit mir bekannt, nicht geschlossen.

[2] [3] „Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich II. T. a. a. O."

[4] Post u. Albrecht, S. 635 ff.

enthält. In der I. Abteilung werden alljährlich die gezahlten Beiträge eingetragen. Am letzten Dezember jeden Jahres wird dann die Abteilung zusammengerechnet und dem Arbeiter verzinst. — In der II. Abteilung werden jedem Mitgliede jedes Jahr am letzten Dezember für jede Wocheneinzahlung 5 Pfg. Fabrikbesitzerbeitrag gutgeschrieben . ."

§ 12: „Wer aus den Fabriken vor seiner Invalidität entlassen wird oder selbst vor seiner Invalidität abgeht, hört auf, Mitglied der Kasse zu sein. In diesem Fall erhält ein solches Mitglied die Summe, welche seinem Konto unter Abteilung I gutgeschrieben ist . . Mitglieder, welche 20 Jahre lang ununterbrochen vor ihrem Austritt Arbeiter in den Fabriken waren, erhalten die bei ihrem Weggang aus der Fabrik auch in der Abteilung II verzeichneten Summen auch in dem Fall, wenn sie nicht invalide sind."

Allgemeiner Knappschaftsverein zu Bochum[1].

(Obligatorische Kasse für alle Arten der Versicherung.)

Ständige und unständige Mitglieder (§ 4).

Für Invalidität, Alter, Hinterbliebenenfürsorge sind nur die ständigen Mitglieder versichert (§ 18)[2].

Beiträge der Arbeiter, ständige und unständige: 0,80 Mk. pro Woche (§ 32).

Beiträge der Arbeitgeber: „100 % der Beiträge der Versicherten" (§ 35).

§ 18 Abs. 2: „Die Versicherung ruht, wenn ein nicht beschäftigtes Mitglied ein Feierschichtengeld zahlt (Beurlaubung). Dasselbe beträgt für jede Woche der Nichtbeschäftigung 15 Pfg.

Abs. 3: „Alle bis zum Antritt des Urlaubs erworbenen Ansprüche leben wieder auf, wenn während der Beurlaubung ohne eigenes grobes Verschulden Arbeitsunfähigkeit oder Tod eintritt. ."

Abs. 4: „Es erlischt die aus der Zugehörigkeit zur Kasse sich ergebende Anwartschaft, wenn für mehr als 15 aufeinanderfolgende Wochen Feierschichtengeld rückständig ist . ."

Abs. 5: „Die Anwartschaft kann nach abgelegter einjähriger Probezeit wieder erworben werden."

§ 79: „Der Verein kann mit andern Knappschaftsvereinen Gegenseitigkeitsverträge schließen, welche den Zweck haben, den vollberechtigten Mitgliedern beim Übertritt aus dem einen Verein in den andern die Aufnahme in die Klasse der Vollberechtigten mit dem bereits erworbenen vollen Dienstalter und die Befreiung von Zahlung eines Einschreibegeldes oder einer ähnlichen Gebühr zu sichern."

---

[1] Original. Der Verein ist das Resultat der Verschmelzung von drei Verbänden, dem Mühlheimer, Essen-Werdenschen und Märkischen, erfolgt 1890. Früher waren die Mitgliederbeiträge beim Ausscheiden aus dem Dienste verloren; so besagte § 16 des Märkischen Statuts: „Mit dem Verluste der Mitgliedschaft hören alle Ansprüche des bisherigen Mitglieds an den Verein, sowohl für seine Person als für seine Hinterbliebenen, von selbst auf, ohne Rücksicht auf die bisher geleisteten Beiträge."

[2] Über das Unständigensystem vgl. unten.

Saarbrücker Knappschaftsverein[1].

Keine Unständigkeit (§ 4).

§ 6: „Die Mitgliedschaft beziehungsweise der Anspruch an den Verein erlischt:

bei den Knappschaftskassenmitgliedern durch das freiwillige oder unfreiwillige Ausscheiden aus der die Verpflichtung zur Mitgliedschaft . . begründenden Beschäftigung, doch hat die Pensionskasse die für solche Personen nach Maßgabe des Reichsgesetzes vom 21. Juni 1889 auf sie entfallenden Rentenanteile zu übernehmen."

„Den hiernach ausscheidenden Knappschaftskassenmitgliedern bleibt die bis zum Austritte aus dem Vereine bereits erworbene Anwartschaft auf die Witwen- und Waisenunterstützung für die Frau und Kinder, welche sie zur Zeit ihres Ausscheidens besaßen, erhalten."

„Die ausscheidenden Knappschaftsmitglieder können sich außerdem durch ununterbrochene Zahlung einer Rekognitionsgebühr von monatlich 50 Pfg. auch die bis zum Austritt aus dem Verein bereits erworbene Anwartschaft auf die nach Maßgabe dieses Statuts zu gewährende Invalidenpension erhalten."

Die Anwartschaft auf Witwen-, Waisen- und Invalidenpension geht verloren (Kombinierung mehrerer Absätze),

„wenn ein ausgeschiedenes Knappschaftsmitglied in eine andere Kasseneinrichtung übergeht, welche Witwen- und Waisenunterstützung ihrerseits," beziehungsweise welche „gleichfalls bereits bei eingetretener Arbeitsunfähigkeit Invalidenpension gewährt und bei Berechnung dieser Pension die im Saarbrücker Knappschaftsverein zurückgelegte Dienstzeit in Anrechnung bringt;"

„wenn ein ausgeschiedenes Knappschaftskassenmitglied eine die Versicherungspflicht nach Maßgabe des Reichsgesetzes vom 22. Juni 1889 begründende Beschäftigung aufgibt und es unterläßt, das Versicherungsverhältnis rechtzeitig bei der Versicherungsanstalt seines Aufenthaltsorts fortzusetzen (R.G. vom 22. Juni 1889 § 117 u. 32)."

Knappschaftsvereine des Oberharzes[2].

„Vereinsgenossen, welche von den Werksverwaltungen entlassen werden, treten sofort in die Klasse der Beurlaubten ein, insofern sie nicht von einem andern zum Knappschaftsverein gehörigen Werk in Arbeit genommen werden."

(„Beurlaubte, d. h. die in ihren Leistungen und Ansprüchen Suspendierten.")

Die bayrischen Knappschaftsvereine.

Es sei der Bericht des k. Bergamts Zweibrücken 1899 wiedergegeben:

„Mit Ausnahme der Vereine Steinbach und Reiffelbach haben die übrigen

---

[1] Original. Nach der Ausgabe von 1891, die sich von der von 1900 nicht wesentlich unterscheidet.

[2] Tolle, „Die Lage der Berg- und Hüttenarbeiter im Oberharz." — Früher knüpfte sich an die gänzliche Ablegung eines Bergmanns auf Grund der bestehenden Arbeitsordnungen auch der Verlust der Mitgliedschaft bei dem zugehörigen Knappschaftsverein (bis 1872).

z. Z. aktiven Knappschaftsvereine in ihren Satzungen die Bestimmung aufgenommen[1]), daß ständige Mitglieder, welche freiwillig oder gezwungen die Werksarbeit verlassen, sich ihre bis dahin erworbenen Ansprüche auf Pension gegen Bezahlung einer Rekognitionsgebühr von monatlich 50 Pf. bis 1,50 Mk. wahren können."

K. Bergamt München.

„Ausscheidenden Knappen werden 80% ihrer Beiträge als Abfindung bezahlt." Außerdem Forterhaltung der Ansprüche wie oben.

Die österreichischen Bergwerksbruderladen[2].

Gesetz vom 28. Juli 1889, R.G. Bl. Nr. 127.

§ 7: „Tritt ein Mitglied von einer Bruderlade zu einer andern über, so wird sein nach den Bestimmungen dieses Gesetzes (§ 36) festzustellender Anteil an der Reserve der Provisionskasse (Reserveanteil), bezw. bei unzureichender Deckung der jeweilige Vermögensanteil, an die Provisionskasse der andern Bruderlade überwiesen . ."

§ 8: „Hört ein Mitglied einer Bruderlade auf, derselben anzugehören, so bleibt ihm der Anspruch auf seinen Reserveanteil während eines Jahres vom Tage seines Austritts in der Weise vorbehalten, daß, wenn es innerhalb dieses Zeitraumes in dieselbe Bruderlade wieder eintritt, der Reserveanteil bei der Bemessung seiner Beiträge angerechnet, und wenn es in eine andere Bruderlade tritt, in Gemäßheit des § 7 überwiesen wird."

„Das Statut bestimmt, ob der Reserveanteil nach Ablauf des Vorbehaltjahres dem ausgetretenen Mitgliede über Verlangen auszufolgen, oder ob derselbe von der Verwaltung der Bruderlade in der Postsparkasse fruchtbringend anzulegen und nebst dem Zinsenzuwachs entweder einer unter staatlicher Aufsicht stehenden Versorgungsanstalt, wenn das ausgetretene Mitglied einer solchen beitritt, oder diesen letzteren selbst bei dessen durch die zuständige Behörde bestätigter dauernder Erwerbsunfähigkeit, oder endlich im Falle seines Ablebens seinen Hinterbliebenen auszufolgen ist."

§ 36 (s. § 7): „Die nach den §§ 7—9 für Rechnung einzelner Mitglieder durch die Pensionskasse zu überweisenden, bezw. auszuzahlenden Reserveanteile sind in jedem einzelnen Falle zu berechnen und haben aus dem Werte der zukünftigen Verpflichtigungen der Kasse für das betr. Mitglied abzüglich des Wertes der von ihm noch zu erwarten gewesenen Einzahlungen zu bestehen."

Nach dieser Zusammenstellung scheint der Ausschluß aller durch die Einzahlungen erworbenen Rechte nur bei der Minderzahl der Pensionskassen mit dem Ausscheiden aus der Arbeit verbunden zu sein. Vor allem ist es die freiwillige Mitgliedschaft unter Fortzahlung der etgnen und der Arbeitgeberbeiträge, die bei einem großen Prozentsatz der Wahrung der Arbeiterinteressen dienen soll.

Zur richtigen Beurteilung ist es unbedingt erforderlich, hierauf näher einzugehen. Wir lassen das Urteil eines preußischen Gewerbe-

---

[1] Früher waren die Beiträge verloren.

[2] Beiblatt zu den „Amtlichen Nachrichten", 1. Januar 1890.

inspektors zu Worte kommen, das in einer ganz einzigartigen Weise die einschlägigen Verhältnisse beleuchtet; die Ausführungen sollen, da sie auch ein sehr interessantes Bild der auf diesem Gebiete auftretenden Tendenzen gewähren, großenteils wörtlich wiedergegeben werden. Sie erstrecken sich über eine Reihe von Jahren.

Zunächst bemerkt die reichsamtliche Gesamtausgabe der Inspektionsberichte 1892[1]:

„Im Aufsichtsbezirk Oppeln traten im Berichtsjahre öfters Klagen von entlassenen Arbeitern auf, welche in der Bitte um Wiedererlangung der teilweise seit vielen Jahren in die Fabrikunterstützungs-(Pensions-)Kassen eingezahlten Beiträge oder um Herbeiführung der Wiederaufnahme in die Werksarbeit zur Aufrechterhaltung der bei den Kassen erworbenen Rechte gipfelten. Der Aufsichtsbeamte hat daraus Veranlassung genommen, die Verhältnisse dieser Kassen, welche trotz einer Reihe von Härten sich als Arbeiterwohlfahrtseinrichtigungen von hervorragender Bedeutung darstellen, einer näheren Besprechung zu unterziehen.“

Diese ist in Anlage 9 gegeben.

„Die Kassen bestanden bis zum Inkrafttreten des Gesetzes von 1883 (15. VI.) als Knappschaftsvereine . . . Bei 9 Kassen beläuft sich der regelmäßige Zuschuß der Gesellschaft auf die Hälfte, bei 2 auf $^2/_3$—$^6/_7$, und 8 Verwaltungen geben Zuschüsse in der Höhe und in mehr als der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge. Die Arbeitnehmer allein vermögen einer Kasse Lebensfähigkeit nicht zu geben.“

„Rückzahlung der Hälfte der geleisteten Beiträge, wenn ein Mitglied vor Ablauf der Karenzzeit (meist 5 Jahre) invalide wird oder stirbt.“

„Beitrittszwang für die männlichen Arbeiter ist die Regel.“

„Ferner ist Regel, daß bei freiwilligem oder unfreiwilligem Ausscheiden aus der Arbeit keinerlei Rückzahlung gewährt wird. Teilweise können erworbene Rechte durch Weiterentrichtung des Beitrags einschließlich des Werkszuschusses erhalten, ebenso kann frühere Mitgliedschaft angerechnet werden. Es kommt aber auch vor, daß beim Austritt aus der Arbeit alle Rechte ohne weiteres erlöschen und daß nach Wiederannahme die Zeit früherer Mitgliedschaft für spätere Pensionierung nicht angerechnet werden darf, daß vielmehr alles Vorausgegangene (Probe und Karenzzeit usw.) Wiederholung finden muß. Die Kasse von Lipine zahlt beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Hälfte der entrichteten Beiträge zurück, sofern das Mitglied nicht die Arbeit ohne Kündigung verlassen oder selbst gekündigt hat oder auf Grund des § 123 Z. 1—6 G.O. entlassen worden ist. Während der Militärzeit ruhen alle Pflichten und Rechte.“

„Es unterliegt keinem Zweifel, daß im Verlust aller Rechte einschließlich der in langen Jahren gezahlten Beiträge eine Härte liegt, die oft genug bitter empfunden wird. Die Möglichkeit, die erworbenen Rechte durch Fortzahlung der Beiträge mit Einschluß der Werksbeiträge zu sichern, ist eine ganz unerhebliche Vergünstigung, von der wenig Gebrauch gemacht wird. Denn der Arbeiter ist nach Austritt oder Ausschluß von der

[1] S. 318.

Arbeit regelmäßig überhaupt nicht in der Lage, sich dieselbe zu verschaffen. Ein Arbeiter, der 20 Jahre lang Pensionsbeiträge geleistet hatte, kam — allerdings wesentlich durch eigenes Verschulden — aus seiner Beschäftigung. Für 2 Monate zahlte er noch je 5 Mk. Dann war sein Können erschöpft und seine Rechte waren verloren. Ähnliche Fälle sind nicht selten. In den beteiligten Kreisen verschließt man sich durchaus nicht der Auffassung, daß die Arbeiter durch die angezogenen und andern Bestimmungen hart betroffen werden . ."

1898 weist der gleiche Beamte darauf hin, „daß die Klagen über den Verlust der Rechte bei Austritt aus der Beschäftigung immer noch keine Abhilfe gefunden haben. Der Mißmut über die Zurückbehaltung der Kassenbeiträge kam im Berichtsjahr wieder häufig zum Ausdruck. Unter den betreffenden Arbeitern finden sich Leute, die 25—30 Jahre auf dem nämlichen Werke beschäftigt waren und im Laufe der Zeit 500—600 Mk. Beiträge an die Pensionskasse entrichtet haben."

Endlich 1899 hat das Streben auf Sicherung der Arbeiteransprüche eine Verwirklichung wenigstens teilweise gefunden: „Die fortgesetzten Bemühungen, einen Zusammenschluß der in Oberschlesien bestehenden Werkspensionskassen herbeizuführen, haben endlich zu einem gewissen Erfolge geführt. Es ist ein Vertrag zustande gekommen, nach dem die Kattowitzer A.G., das Borsigwerk und die Bismarckhütte mit zusammen etwa 6500 Pensionskassenmitgliedern unter etwa 7500 Arbeitern vom 1. I. 1900 ab die eingezahlten Pensionskassenbeiträge der bei ihnen ordnungsmäßig ausscheidenden Arbeiter der Pensionskasse der Verbandswerke überweisen, bei denen die Arbeiter neue Arbeit nehmen."

Wir kommen auf diese Art der Erhaltung der Rechte ausscheidender Arbeiter unten noch zu sprechen. Hier muß noch bei dem von dem Oppelner Gewerbeinspektor so scharf kritisierten Brauche, die Möglichkeit der Erhaltung der Ansprüche durch Fortzahlung beider — anders nur die Hörder Kasse — Beiträge zu gewähren, verweilt werden.

A. v. Brandt schreibt[1] hinsichtlich der Werks- und Knappschaftspensionskassen: „Wie oben gezeigt, kommen die Pensionseinrichtungen . . im wesentlichen nur den dauernd in einem Betrieb Arbeitenden zugute, da von dem Rechte der Weiterversicherung nach Ausscheiden aus dem Betriebe selten Gebrauch gemacht wird." (S. 141.) Diese Erfahrung stimmt mit den obigen Ausführungen voll überein.

Die Akten eines Falles, der einen Arbeiter des Neunkircher Knappschaftsvereins betrifft — wie erinnerlich, kennt dieser lediglich die Erhaltung der Ansprüche durch Übernahme beider Arten von Beiträgen —, illustrieren am besten die wirtschaftliche Notlage, die sich so ergibt.

Einem ausgeschiedenen (— d. h. nach 14½ Jahren entlassenen —) Arbeiter wurde bedeutet, er habe außer den eignen und den Werksbesitzerbeiträgen noch selbständig Beiträge an die Reichsversicherungsanstalt zu zahlen, also „zu kleben".

§ 27, Abs. 2, des Statuts besagt: „In den Fällen, in welchen Renten auf Grund des Invalidenversicherungsgesetzes vom 13. Juli 1899 von den Landesversicherungsanstalten gewährt werden, ermäßigen sich die knappschaftlichen Leistungen um deren Betrag" (§ 52 des Ges.).

Dafür sieht § 19, Abs. 2, vor: „Von diesen Beiträgen (der Arbeiter) werden die auf Grund des Gesetzes vom 13. Juli 1899 an die Versicherungsanstalt zu zahlenden Beiträge der Arbeiter abgezogen und monatlich durch den Vorstand an die Versicherungsanstalt abgeführt."

Nun meint der Entlassene in einer Eingabe, diese Bestimmung gelte, nachdem er doch nach wie vor seine Beiträge nebst denen des Arbeitgebers fortentrichte, also die Stellung der Kasse der Versicherungsanstalt gegenüber ganz die gleiche bleibe, auch für ihn: er müsse also nicht noch außerdem „kleben".

Auf Beschwerde entgegnet das Bürgermeisteramt am 26. September 1903, dies sei doch der Fall. Und das Oberbergamt Bonn ist in der Antwort vom 11. Januar 1904[1] gleicher Meinung: „Die Bestimmung des § 19, Abs. 2, gilt nur für die Beiträge solcher Arbeiter, die auf einem der Vereinswerke beschäftigt sind, nicht aber für die freiwilligen Mitglieder des Knappschaftsvereins, welche bei irgendeinem andern Unternehmer in Arbeit stehen." Für diese Mehrleistung soll der Arbeiter auch dereinst eine höhere Rente empfangen; so heißt es weiter: „Bei Eintritt Ihrer Erwerbsunfähigkeit wird nach § 27, Abs. 2 (des Statuts) von der Ihnen alsdann zustehenden reichsgesetzlichen Rente nur der Teil abgezogen, der den Beiträgen entspricht, die die Knappschaftskasse während Ihrer 14½jährigen Tätigkeit auf der Neunkircher Hütte an die Versicherungsanstalt abgeführt hat."

Die juristische Richtigkeit dieser Auslegung ist mir sehr zweifelhaft. Nicht aber dies kommt hier in Betracht, sondern die Tatsache, daß einem derartigen Mitglied eine d r e i f a c h e B e l a s t u n g auferlegt ist, der es in den meisten Fällen absolut nicht gewachsen ist. Seine eignen und die Arbeitgeberbeiträge sowie selbständige Fortversicherung bei der Versicherungsanstalt! In der Tat sah ich denn das Markenbuch des Arbeiters, das vielleicht zur Hälfte ausgefüllt war. Völlig resigniert hatte er meinem Gewährsmann erklärt, er könne nicht mehr weiter zahlen.

Nun erfährt die Sachlage dann noch eine außerordentliche Verschärfung, wenn der so ausgeschiedene Arbeiter anderswo neue Beiträge in eine Pensionskasse zahlen muß; es ist selbstverständlich, daß er dann

[1] Nr. 12 367 03.

auf die Erhaltung der alten Ansprüche verzichtet, also, vielleicht hoch bejahrt, von neuem anfängt. Und dieser Fall ist Regel; denn der Arbeiter muß, um leben zu können, ein neues Dienstverhältnis eingehen. —

Diese Momente führen uns dazu, die Möglichkeit der Aufrechterhaltung der Ansprüche durch Zahlung auch der Werksbeiträge mit dem Oppelner Gewerbeinspektor als eine „ganz unerhebliche Vergünstigung" anzusehen und die unter c mitgeteilten Statuten den unter a enthaltenen anzureihen. Da auch bei jenen unter b auf freiwilligem Ausscheiden öfters Verlust aller Ansprüche steht, so existiert dieser in der bei weitem größeren Zahl aller Fälle (24:17). Völlige Rückzahlung nur in drei Fällen.

Auch bei der durch die Statuten der großen Bochumer und Saarbrücker Vereine gewährten Möglichkeit der Forterhaltung der Ansprüche durch Zahlung von Gebühren sind wirtschaftliche Nachteile für den Arbeiter nicht ausgeschlossen. Zwar ist stets das Dienstalter von dem Verein, der den Bergmann aufnimmt, zu berücksichtigen; wenn aber der neue Verein weniger Beiträge erhebt [1] und folgerichtig weniger Rente zahlt, ist die Folge ein nicht geringer Verlust. Tritt aber der Ausscheidende nicht in einen neuen Verein über, so erhält er zunächst für den Fall, daß er die Wartezeit — 250 Beitragswochen beim Bochumer Verein — nicht beendet hat, also keine Ansprüche besitzt, nichts; andrerseits aber erlischt zum wenigsten die Progression der Rente. Jedenfalls steht diese Lösung noch weit hinter der vollen Rückzahlung der Beiträge zurück [2], eine Lösung, wie sie in Frankreich im Bergbau durch Gesetz festgelegt ist [3]!

[1] Das Gesetz schreibt (§ 175 pr. Berggef.) lediglich vor, daß „ein gewisser Prozentsatz des Lohnes" zu entrichten ist.

[2] Auch wegen gewisser für den Arbeiter nicht vorteilhafter Unklarheiten; fest steht, daß er auch noch zu „kleben", d. h. sich bei der Versicherungsanstalt selbstständig zu versichern hat, so daß die monatliche Zahlung oft recht beträchtlich ist. (Nach Brandt (S. 141) kommen deshalb auch hier freiwillige Mitgliedschaften selten vor.) Dagegen besteht hierüber Unsicherheit: Ein Arbeiter hatte, wie aus den Akten hervorgeht, die Selbstversicherung bei der Versicherungsanstalt unterlassen, hauptsächlich infolge des Versehens eines Beamten, das aber das O.B.A. Bonn wegen der Neuigkeit des Invalidenversicherungsgesetzes für verzeihlich erklärt. Man bedeutete ihm, daß seine Anwartschaft nach dem Gesetz wieder aufleben werde, wenn er 200 Beitragswochen hindurch „kleben" würde. „Die Rekognitionsgebühr ist während des letztern Zeitraums ebenfalls weiter zu entrichten, heißt es im Bescheide des O.-B.-A. weiter, obwohl der Mann dieser Verpflichtung bis zur Gegenwart (1900), wo er für „bergfertig" erklärt worden war, stets entsprochen hatte.

[3] R. Jay im Soz.-Pol. Z.-Bl. 1893, S. 493: „Das Gesetz gebietet die Eintragung aller im Namen des Arbeiters gemachten Einzahlungen in ein Livret individuel. Jede Zahlung sichert ihm hierdurch ein erworbenes und entgültiges Recht, das er nie verliert."

Eines weiteren Versuchs einer Lösung der Frage, wie er z. B. bei Krupp besteht, ist nur kurz zu gedenken. Es werden hier den Arbeitern, unter Umständen gnadenweise Teilbeträge vergütet. Ich entnehme dem Jahresbericht der Pensionskasse für 1904, daß Rückzahlungen nur erfolgen „in Fällen, wo andauernde Krankheit die Veranlassung des Austritts war".

Im Anschluß hieran mögen noch einige Punkte Erwähnung finden. Als wichtigste Frage nach diesem Hauptproblem der Pensionskassen ist das sogenannte Unständigensystem, die Unterscheidung zwischen vollberechtigten Mitgliedern und solchen, die entweder nur Beiträge zu leisten haben oder doch nur einen Teil der Vorteile genießen, zu nennen. Im allgemeinen ist es ein Spezialproblem des Bergbaues, doch gilt z. B. das Neunkircher Statut vorzugsweise für Arbeiter der Eisenindustrie.

Nach § 49 Abs. 1, des Bochumer Statuts sind ständig jene Mitglieder, die ein Jahr ununterbrochen unständig waren, 17—30 Jahre zählen und sich nach ärztlichem Gutachten eignen. Nur diese sind nach § 18 versichert. Zahlen aber müssen auch die Unständigen, mit Ausnahme jener, die bei Aufnahme der Bergarbeit über 29 Jahre zählen.

Ein Bergmann also, der gesundheitlich nicht geeignet erscheint, wird trotz steter Einzahlung in die Kasse nie in den Genuß der Rente treten. Man nehme insbesondere den Fall, daß ein Knappe gesund eintrat und im Lauf des ersten Jahres vielleicht an einer Berufskrankheit, z. B. der Wurmkrankheit, erkrankt, ohne daß er deshalb ganz erwerbsunfähig und also für die Grube unbrauchbar wird. Mit 30 Jahren ist dann jede Möglichkeit ausgeschlossen, Rente zu erlangen.

Noch unsicherer gestaltet sich die Lage nach dem Neunkircher Statut; hier muß der Bergmann nach § 13 „fünf Jahre ohne selbstverschuldete Unterbrechung als unständiges Mitglied gearbeitet", „während dieser Zeit Beweise von Fleiß, Geschicklichkeit und sittlichem Lebenswandel gegeben" und gesundheitlich alle Bedingungen erfüllt haben, wenn er zum ständigen Mitglied aufrücken will[1].

Daß es sich bei dieser Frage nicht etwa um einen kleinen Bruchteil, sondern um oft mehr als die Hälfte der Knappschaftsmitglieder handelt, beweist folgende Übersicht, die ich Hué (a. a. O.) entnehme.

---

[1] Man vgl. Brentano, „Der „Arbeiterversicherungsgang". — Sehr instruktiv sind zwei Broschüren: Hué, „Mehr Bergarbeiterschutz" und „Streiflichter auf unser Knappschaftswesen" vom Verein deutscher Bergarbeiter.

Verhältnis der ständigen zu den unständigen Mitgliedern 1900 u. 1901.

Knappschaftsverein	Ständige Mitglieder	Unständige Mitglieder
Oberschlesischer	46 322	52 558
Niederschlesischer	15 492	12 992
Neupreußischer	2 519	10 958
Halberstädter	8 626	9 082
Brandenburger	2 680	12 633
Bochumer	125 998	127 682
Miesbacher	1 579	1 392
Schwarzburger	108	80
Helmstedter	642	1 436
Eifeler	150	742
Stromberger	95	354
Siegener	5 079	3 050
Müsener	518	807

Diese ungeheure Zahl der unständigen und zumeist rechtlosen Mitglieder erklärt sich zum kleinsten Teil nur daraus, daß in der Tat viele die Anmeldung zur Aufnahme in die Ständigenliste versäumen. Ein Hauptgrund ist — neben der Tatsache, daß es viele junge Bergleute gibt —, daß man sich ängstlich hütet, Mitglieder aufzunehmen, deren Gesundheit baldige Pensionierung erwarten läßt: ein sehr verständlicher Standpunkt, soweit solche Leute vom Zahlen der Beiträge befreit sind.

Tatsächlich sind die Bestimmungen des Bochumer Statuts milder als die einer Reihe anderer.

Im übrigen konnte diese Frage als Spezialproblem des Bergbaues nicht ausführlicher besprochen werden. Wir gehen zu einer anderen von allgemeinem Interesse über.

Dr. Flesch in Frankfurt a. M. hält, wie er in seiner sehr interessanten Schrift über Wohlfahrtseinrichtungen ausführt, es für „wünschenswert, wenn ein äußerlich erkennbares Moment genannt werden könnte, dessen Vorhandensein gleichsam als sicheres Symptom uns gestattete, festzustellen, ob eine Arbeiterwohlfahrtseinrichtung oder eine nur durch Reflexwirkung den Arbeitern nützliche Veranstaltung vorliegt. . ."

„Dieses Moment ist einfach die Beteiligung oder Nichtbeteiligung der Arbeiter an der Verwaltung. . ."

Ohne uns auf die Frage der Zuverlässigkeit dieses Kriteriums einzulassen, ist doch jedenfalls zuzugeben, daß eine Untersuchung der Pensionskassen auch nach dieser Richtung hin von großem Interesse ist.

Der Vorstand der Kruppschen Arbeiter zählt Arbeiter in seinen Reihen.

Die Wahl ist eine öffentliche[1]. Der von der Firma gestellte Vorsitzende hat den Stichentscheid. Beim „Phönix" besagt § 21: „Der Vorstand besteht aus sechs Mitgliedern, von denen drei, darunter der Vorsitzende, seitens der Firma ernannt, die übrigen .. gewählt werden", und § 22: „Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende"[2]. Für einen sehr großen Bruchteil, jedenfalls den größeren, sind diese Statuten typisch; eine tatsächliche Selbst- oder Mitverwaltung ist dadurch ausgeschlossen.

Was insbesondere die Knappschaftskassen anlangt, so ist die Eingabe der Saarbrücker Vereine interessant, die sich ausdrücklich mit der Frage befaßt und insbesondere die für eine wirkliche Mitverwaltung der Arbeiter unbedingt notwendige geheime Wahl der Vorstandsmitglieder scharf ablehnt[3].

Bei dieser Sachlage ist es nun äußerst wichtig, daß dem Vorstand hinsichtlich der Pensionierung eines Mitgliedes oft eine Machtvollkommenheit gewährt ist, die, was die Frage der Arbeitsunfähigkeit anlangt, nicht durch das Votum des Arztes beschränkt wird. Z. B. entscheidet bei

---

[1] Es heißt im Statut: „Die Wahl der Vorstandsmitglieder kann durch Akklamation erfolgen, sofern nicht aus der Mitte der Wahlversammlung Widerspruch dagegen erhoben wird. In diesem Fall erfolgt die Wahl durch verdeckte Stimmzettel." Dazu wurde mir berichtet, daß dieser Widerspruch nie erfolgte.

[2] Nach dem Original.

[3] Es sei gestattet, sie z. T. im Wortlaut zu geben (nach der „Saarindustrie" vom 20. November 1903):

„Noch in einem anderen Punkte weicht der Entwurf eines Tit. 7 des Berggesetzes von der altbewährten preußischen Überlieferung ab. Bisher waren die Wahlen der Knappschaftsältesten öffentlich. Wie die öffentliche Wahl für das Abgeordnetenhaus galt und noch gilt, so galt sie auch für die Knappschaftsältesten. Man war bisher der Meinung, daß dadurch die wirklichen wirtschaftlichen Verhältnisse am deutlichsten zum Ausdrucke kämen. Diese Auffassung teilen die Unterzeichneten auch heute noch durchaus. Eine geheime Wahl gilt nicht nur jedem, der seiner Meinung nach irgendwelche Zurücksetzung erfahren hat, eine Gelegenheit zu einer kleinen Rache, sondern sie dient auch dazu, politische, konfessionelle und *soziale* Umtriebe in die Knappschaftsältestenwahl hineinzutragen, von denen sie bisher befreit geblieben ist. Das Königreich Preußen ist sehr wohl in der Lage, an seinen eigenen Institutionen im alten Geiste festzuhalten und es dem Reiche zu überlassen, ultrademokratische Grundsätze zur Geltung zu bringen . . . Ew. Exzellenz (gemeint ist der Handelsminister) gestatten sich die Unterzeichneten noch darauf hinzuweisen, daß der geheimen Wahl eine praktische Bedeutung . . niemals zukommen kann. Das Werk, dem der auf Grund solcher geheimen Wahl Gewählte angehört, ist jederzeit in der Lage, ihn an der Ausübung seiner Stellung als Knappschaftsältester zu verhindern, indem es ihn aus dem Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes, jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist entläßt . . ."

Krupp der Vorstand[1], der nach § 27 des Statuts allerdings den Arzt zu Rate ziehen, nicht aber seinen Ausspruch befolgen muß. Ebenso heißt es in § 41 beim Neunkircher Knappschaftsverein: „Wenn ein ständiges Mitglied . . zu seiner Berufsarbeit unfähig wird und solches durch ein Zeugnis des Knappschaftsarztes nachweist, so entscheidet der Knappschaftsvorstand nach Anhörung der Knappschaftsältesten über das Vorhandensein der Invalidität." Im Gegensatze hierzu ist beim Saarbrücker Verein die Rentenzuerkennung nach § 42 von einem Schiedsgericht abhängig.

Über die Rechtsstellung der Pensionierten, über die sich bei der Verschiedenheit der Statuten Allgemeingültiges kaum sagen läßt, wird im IV. Teil in einem bestimmten Zusammenhang näheres mitzuteilen sein.

Dagegen bedarf hier noch folgender Punkt der Darlegung: Die Pension richtet sich oft nach dem Lohne, den der Arbeiter entweder im Augenblick der Pensionierung (so nach § 43 beim Neunkircher Verein) oder aber während der letzten Jahre (so bei Krupp während der letzten drei Jahre) bezog[2]. Nun kann dieser Lohn bei einem älteren Arbeiter sehr viel niederer sein als der, den er früher bezog, und es entspricht so vielfach die Höhe der Rente keineswegs jener der gezahlten Beiträge. Sie müßte andernfalls weit höher sein; zumal wenn, wie dies oft vorkommt, ein älterer Arbeiter mit Nebenarbeiten, etwa in der Konsumanstalt, beschäftigt wird, macht sich dies fühlbar; noch weit wichtiger aber ist die Tatsache, daß die Zuerkennung des Lohnes Sache von Unterbeamten ist und ein Recht auf bestimmte Arbeit und damit bestimmten Lohn nirgends besteht, ja vielmehr, z. B. bei Stumm in Neunkirchen, durch § 9 der Arbeitsordnung ausdrücklich zurückgewiesen wird.

Sicherstellung des Arbeiters gegen eine seinen Beiträgen nicht

---

[1] Folgende Stelle aus dem Urteil des O.L.G. Hamm aus dem Jahre 1903 ist hier von Interesse:

„. . Ferner fehlt die als zweite Voraussetzung des erfolgten Anspruchs nach den Satzungen geforderte . . Feststellung der vollen Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Hinsichtl. dieser ist in § 27 der Satzung gesagt, daß das Vorhandensein vollständiger Arbeitsunfähigkeit vom Vorstand endgültig zu entscheiden sei . . . Um (sc. den Bescheid) anzufechten, würde es der Darlegung bedürfen, daß der Ausspruch offenbar unbillig oder unter Rechtsverletzung ergangen sei. In dieser Beziehung genügt aber nicht die Behauptung, beim Kläger sei doch Arbeitsunfähigkeit vorhanden, nachdem der Vorstand zuvor — nach der Angabe des Klägers — die Feststellung derselben abgelehnt hatte."

[2] Anders z. B. § 38 des Statuts des Saarbrücker Vereins, wonach nur das Dienstalter entscheidet.

äquivalente Rentenberechnung findet sich lediglich in den Statuten einiger städtischer Kassen. So besagt das Breslauer Statut, daß für einen solchen Arbeiter „der Lohnsatz eines rüstigen Arbeiters“ zur Rentenberechnung heranzuziehen sei. Noch günstiger lautet das Münchener Statut: Wenn ein Arbeiter nicht mehr leistungsfähig ist, muß doch sein Lohn trotz leichterer Arbeit derselbe bleiben [1].

Die Frage, ob Pensionskassen mit oder ohne Arbeiterbeiträge, ist in Wissenschaft und Praxis vielfach geprüft worden. Brennend wurde sie bei der kommunalen Altersfürsorge. Die meisten der maßgebenden Faktoren haben sich für reine Arbeitgeberkassen entschieden.

Für uns haben sie wenig Interesse [2]. Stellen sie doch einfache Wohltätigkeitsakte des Arbeitgebers, in bestimmte systematische Formen gekleidet, dar; Verwaltung, Höhe der Renten, Ziele und Zwecke, die der Arbeitgeber mit ihnen verfolgt, hängen von seinem subjektiven Ermessen ab.

Kassen wie die von Krause, Röside (bezw. der Schultheißbrauerei), Freese sind mit ihren auf Mitverwaltung der Arbeiter und Sicherstellung der Pensionen gerichteten Bestimmungen ziemlich selten. Häufiger finden sich Statuten wie die des Eisenwerks Kaiserslautern [3]: „Feste Normen bestehen weder über die Höhe der Pensionen noch der Unterstützungen, es wird vielmehr von Fall zu Fall nach Bedürfnissen und Verhältnissen entschieden“, oder die bei Scheurer, Lauth & Co., Textildruckerei, Thann [4]: „Die Kasse wird ohne Überwachung des Personals ausschließlich von der Firma verwaltet, der auch — innerhalb des von ihr erlassenen Reglements — die alleinige Entscheidung über die Höhe der in jedem einzelnen Fall zu gewährenden Rente zusteht.“ Nur bei den Stadtkassen besteht eine Selbstkontrolle durch das Zweikammersystem [5].

---

[1] Mombert a. a. O., S. 191.

[2] S. indessen Teil III, Abschn. I, I.

[3] „Arbeiterfreund“ 1896, S. 188.

[4] Desgl. 1899, S. 293.

[5] Berliner Statut: „Versagt der Magistrat die Bewilligung, so ist der Versammlung Mitteilung zu machen. Das einmal bewilligte Ruhegeld kann vom Magistrat geändert oder wieder entzogen werden, doch bedarf der Magistrat dazu die Genehmigung der Vers.“ („Soz. Pr.“ 1898/99 und 1900/01). Bei dieser Sachlage hält Mombert die Frage der Anspruchsverweigerung lediglich für einen „Schönheitsfehler, dessen praktische Bedeutung keine allzu große ist“ (a. a. O., S. 196) und Lindemann (a. a. O., S. 42) spricht von einer „reinen Formfrage“.

Anhang.

Versicherung bei Anstalten.

Ein sehr gangbarer Weg ist für die Arbeiterversicherung heute durch die große Bedeutung des privaten Versicherungswesens bei Anstalten vorgezeichnet. Wir haben hier eine Parallele zum genossenschaftlichen Wohnungsbau.

Grundsätzlich verfolgt man damit den Zweck, zwischen Arbeitgeber und -nehmer einen dritten Organismus einzuschieben und auf diese Weise die oben für den Arbeiter charakterisierten Nachteile beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden. In diesem Falle hat in der Regel der Arbeiter die Polize zu übernehmen. Unter Umständen muß dies freilich zu einer gleichen Schwierigkeit führen wie die Fortentrichtung der Beiträge bei der freiwilligen Kassenmitgliedschaft. Wie weit dieser Schwierigkeit begegnet worden ist, dafür zeugen die Statuten, die wir nun, ohne das Problem näher zu berühren, folgen lassen:

Schepeler, Frankfurt[1].

„Der versicherte Angestellte hat einen unverlierbaren Anspruch auf volle Rente im Fall der Invalidität und nach erreichtem 65. Lebensjahr. Er hat dabei volle Bewegungsfreiheit, da die Rente nicht an die Bedingung geknüpft ist, daß der Versicherte bei der Firma pensionsberechtigt wird. Tritt der Versicherte aus, nimmt er seinen Pensionsanspruch mit."

Julius Pfungst, Frankfurt[2].

„Tritt ein Versicherter aus, so wird die fernere Prämienzahlung eingestellt und die Versicherung auf die den eingezahlten Prämien entsprechende Summe verringert. Diese Versicherungssumme gelangt nach dem Ableben des Versicherten zur Auszahlung, wenn er innerhalb 10 Jahre, von seinem Austritt an gerechnet, stirbt."

Bonner Wollkämmerei[3].

„Der Beitrag, welchen die B. W.-K. so lange beizusteuern sich erbietet, als der Versicherte bei ihr beschäftigt ist, beträgt die Hälfte der Jahresversicherungsgebühr. Wenn ein Arbeiter volle 12 Jahre der Fabrik seine Dienste geleistet hat, so geht der Versicherungsschein in seinen ausschließlichen Besitz über, ebenso wie bei während der Dienstzeit eintretendem Todesfall den Hinterbliebenen der Versicherungsbetrag ungeschmälert zukommt. Scheidet ein Arbeiter vor Ablauf der 12 Jahre auf eignen Wunsch aus, so hat die B. W.-K. Anspruch auf einen Teil der Versicherungssumme, welcher im Verhältnis zu den von ihr geleisteten Versicherungsgebührenanteil festzustellen ist." Ebenso bei Entlassung.

[1] „Arbeiterfreund" 1901, S. 411.
[2] Desgl. 1897, S. 46.
[3] Preußischer Inspektionsbericht 1891.

Georg Adler, Buchholz[1].

„Jeder durch die Stiftung versicherte Arbeiter verpflichtet sich durch Namensunterschrift, bei einen etwaigen Austritte aus dem Betriebe — gleichviel, ob derselbe freiwillig oder gezwungen erfolgt — seine Polize behufs Weiterführung der Versicherung zu übernehmen, gegen Rückvergütung der an die Lebensversicherungsgesellschaft für ihn eingezahlten Prämien, welche Rückvergütung in die Lebensversicherungskasse zurückfließt."

Gastelsche Rübenzuckerfabrik in Oud=Gastel[2].

„Die Versicherung dauert fort, auch wenn der Arbeiter den Dienst verläßt . . Die Fabrik zahlt in diesem Falle natürlich keine Beiträge mehr, der Versicherte behält jedoch das Recht auf die schon bezahlten Prämien."

Zentrale für Spiritusverwertung G. m. b. H., Berlin[3].

§ 24: „Mit dem Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses . . gehen die Verpflichtungen der Zentrale gegenüber der Versicherungsgesellschaft auf den ausscheidenden Angestellten . . über. Die Verpflichtung der Zentrale zur Leistung weiterer Zuschüsse erlischt zum gleichen Zeitpunkt."

§ 27, der für den Fall der kündigungslosen Entlassung des Arbeiters eine Reduktion der Polize auf den der Einzahlung des Arbeiters entsprechenden Teil vorsieht — einzig dastehend —, wird im III. Teil im Wortlaut gegeben.

2. Krankenzuschuß und Unterstützungskassen verschiedener Art.

Jene Frage, die sich bei Besprechung der Invaliditäts=, Witwen= und Waisenkassen als die wichtigste ergab, die Stellung nämlich ausscheidender Mitglieder, tritt hier wesentlich zurück. Zwei Momente kommen hierfür in Frage: vor allem der Umstand, daß das betreffende Mitglied bei auch nur einigermaßen längerer Dienstzeit in den meisten Fällen ein oder das andere Mal unterstützungsbedürftig gewesen sein wird und folgerichtig auf Rückzahlung keinen Anspruch mehr machen kann, dürfte, wenn man sich nicht prinzipiell gegen die Haftbarmachung des einen Arbeiters für Notlagen anderer erklärt[4], anerkannt werden; weit wichtiger und ausschlaggebend ist jedoch der Umstand, daß es sich hier um eine Versicherung für einen *während der Dienstzeit* eintretenden Notstand handelt, im Gegensatz zur Alters= und Invalidenversicherung.

In der Tat ist denn auch die Versagung der Ansprüche Ausscheidender

---

[1] Sächsischer Inspektionsbericht 1900.

[2] *Eringaard*, „Holländische Musterstätten", S. 282.

[3] Original.

[4] Wie *Brandts* gegenüber *Öchelhäuser* auf einer Tagung der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen (IV. Band der Schriften der Zentralstelle).

ziemlich allgemein; doch findet sich hin und wieder auch die Gewährung der Möglichkeit, die Mitgliedschaft durch Weiterzahlung zu erhalten [1].

Wichtiger ist auf diesem Gebiete die Frage der Verwaltung. Wir behandeln dieselbe zugleich für jene Unterstützungskassen, welche keine direkten, sondern nur indirekte Beiträge der Arbeiter aufweisen. Sehr wichtig sind vor allem jene des Ruhrgebiets, die neben den Strafgeldern die Gelder für sog. „genullte Wagen" (gemäß dem Gesetze) an sich nehmen, also ausgesprochenermaßen einen oft erheblichen Teil des Arbeitslohnes der Arbeiter [2]. Für den innigen Zusammenhang spricht u. a. die Tatsache, daß die „Köln. Ztg." einmal das Nullen damit verteidigte, daß es für die Finanzierung der Unterstützungskassen erforderlich sei.

---

[1] Maschinenfabrik Eßlingen: „Mit dem Austritt oder der Entlassung aus der Fabrik hört die Mitgliedschaft auf" (Württemb. Insp.-Bericht 1899).
Hintze & Blanckertz, Berlin: Verlust bei Ausscheiden nach § 3 (Dammer II/2, S. 373).
Kreuznacher Glashütte: „Aus der Fabrik ausgetretene Arbeiter können noch Mitglieder der Hilfskasse bleiben, wenn sie nicht entfernter als 2h im Umkreis von Kreuznach Arbeit nehmen und jeden Monat das Beitragsgeld, welches für diesen Fall um die Firmabeisteuer erhöht ist, pünktlich einzahlen" (Insp.-Bericht 1891).
W. Leyendecker & Co., Köln: § 7. „Der Austritt aus der Zuschußkasse steht jedem frei, jedoch ohne Anspruch auf Rückvergütung einmal geleisteter Beiträge und des Eintrittsgeldes . . Der Ausgeschiedene hat noch 4 Wochen den Anspruch auf die Leistungen der Kasse, wenn er für diese Zeit seine Beiträge weiterzahlt" (Albrecht, Anl. 159).

[2] Derselbe beträgt alle möglichen Nuancen von etwa 0,5—3 %. in Einzelfällen auch 5—10 %. Vgl. die jüngsten kontradiktorischen Verhandlungen auf den Ruhrzechen.

Wir geben in nachstehendem die Statuten einer Unterstützungskasse, aus denen die Einnahmen derselben zu ersehen sind (nach dem Original):

Unterstützungskasse der Zeche „Vereinigte Hamburg und Franziska" der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G.

§ 1: „Zur Unterstützungskasse werden verwendet:

a. die Strafgelder;
b. der Lohnbetrag für die wegen Mindermaß oder Unreinheit gestrichenen Kohlen (§ 24 der Arb.-Ordn.);
c. die überschießenden Pfennige, welche gemäß § 17 der Arb.-Ordn. nicht zur Auszahlung gelangen;
d. etwaige Lohnbeträge, welche nicht abgehoben und gesetzlich verfallen sind;
e. die Zinsen aus dem Kassenbestande der Unterstützungskasse;
f. sonstige Zuwendungen, Geschenke."

Andere Kassen bestehen gleichfalls ohne feste Zuwendungen der Arbeitgeber, die

Es erhellt ohne weiteres, daß die Arbeiter an der Verwaltung solcher Kassen ungleich mehr interessiert sind als an der von Pensionskassen; denn hier fehlen allgemein die genauen statutarischen Bestimmungen über die Gewährung einer Unterstützung, die dort regelmäßig anzutreffen sind. Vielmehr wird je nach den Umständen eine kleinere oder größere Gabe verabreicht, und zwar sind es Unterbeamte, die die Entscheidung praktisch in Händen haben. Typisch ist etwa der § 3 des Statuts auf den Zechen der Gesellschaft Dahlbusch: „Anträge auf die . . Unterstützungen sind an den vorgesetzten Betriebsführer zu richten, welcher die Richtigkeit derselben prüft und je nach Befund die entsprechenden Zahlungsanweisungen ausstellt". Bei andern Zechen („Rhein-Elbe" und „Alma" § 5) hat die Zechenverwaltung das Recht des Einspruchs gegen Gaben an „Unwürdige" (Originale).

Über die Verwaltung nun mögen folgende Angaben aufklären:

Die Unterstützungskasse der Zeche „Ver. Hamburg und Franziska" sieht in § 2 des Statuts (Orig.) folgendes vor: „Die Unterstützungskasse wird unentgeltlich durch den Vorstand verwaltet, welcher aus dem Betriebsführer oder dessen Stellvertreter als Vorsitzende und aus 5 Arbeitern zusammengesetzt ist; die Arbeiter hierzu werden jährlich, und zwar im Januar, von der Grubenverwaltung ernannt, und sollen von diesen mindestens drei der unterirdischen Belegschaft angehören." Eine Ernennung durch die Verwaltung auf Vorschlag des Betriebsführers findet auf Zeche „Rhein-Elbe und Alma" (Orig.) statt; ferner auf „Fröhliche Morgensonne"[1], was seitens der Untersuchungskommission 1905 beanstandet wird.

Bei den Zechenunterstützungskassen der Gesellschaft Dahlbusch heißt es in § 2 lediglich: „Die Kasse untersteht der Aufsicht der Direktion; als deren Rendant fungiert der Kassierer der Zeche." (Orig.) Auf „Dahlhäuser Tiefbau" sitzen 3 Arbeiter und 4 Beamte im Vorstand[2].

Eine Wahl der Vorstandsmitglieder durch die Arbeiter mittels einfacher Stimmenmehrheit (öffentlich) kennt die Zeche „Ewald" (§ 4 des Statuts) und die Gewerkschaft „Deutscher Kaiser (§ 7 des Statuts). Ebenso die Zechen „Eiberg" und „Pluto" und Zeche „Schamrock III/IV" der Hiberniagesellschaft[3].

---

trotzdem an der Verwaltung beteiligt sind. So der Unterstützungsverein „Wohltat" bei der Gewerkschaft „Deutscher Kaiser", Hamborn, der nach den Statuten nur durch Mitgliederbeiträge (pro Monat 50 Pfg. obligatorisch, § 3), durch die „Einerpfennige" (s. o.), die Strafgelder und Zinsen sowie ganz allgemein durch „Zuwendungen und etwaige Geschenke" erhalten wird (§ 4. [Orig.]

Bestimmter Zeche „Ewald" (§ 1: Einnahmen „aus den Strafgeldern, überschießenden Pfennigen, welche nicht zur Bezahlung kommen, sowie aus etwaigen Zuwendungen") [Orig.] und Bergw.-Ges. „Dahlbusch" („die Einnahmen der Kasse bilden die alljährlich von der Firma bewilligten Zuschüsse, . . die Strafgelder, die Pfennigüberschüsse . . § 4) [Orig.].

[1–3] Vgl. die Berichte der Untersuchungskommission 1905 (R.A.) — Ganz allgemein schreibt Pieper (a. a. O., S. 232): „Die Verwaltung der Unterstützungs-

Bei der Kasse der „Vereinigungsgesellschaft für Steinkohlenbau im Wurm-Revier" stellt die Direktion ebenso viel Ausschußmitglieder wie die Arbeiter und den Vorsitzenden[1].

Hinsichtlich der Mitteilung der Bilanz ist typisch die Bestimmung in § 9 des Statuts von „Hamburg und Franziska": „Eine summarische Übersicht über Einnahmen und Ausgaben der Unterstützungskasse wird im Monat Januar eines jeden Jahres seitens der Grubenverwaltung zur Kenntnis der Belegschaft gebracht." Doch scheint man auch diese summarische Veröffentlichung nicht zu kennen. So berichtet ein Vertrauensmann der christlichen Gewerkschaften von Zeche „Königsborn" Schacht II: „Wieviel in der Kasse ist, wird nicht veröffentlicht. Auch nicht die jährlichen Einnahmen und Ausgaben" und ein andrer von Schacht „Amalia" der „Gewerkschaft Helene-Amalia": „Eine Mitverwaltung der Arbeiter . . kennt man nicht. Ebensowenig wird die Bilanz veröffentlicht." — Auf Zeche „Rhein-Elbe und Alma" erfährt nach § 6 nur der Vorstand von der Bilanz[2]. Auch auf der oberschlesischen Zeche Kleophas[2] bleibt die Bilanz unveröffentlicht[3].

Eine besondere Art von Unterstützungskassen bilden jene für den Fall der Arbeitslosigkeit, die um so interessanter sind, als sie einem so außerordentlich zeitgemäßen Problem zu begegnen suchen. Es gibt hier solche ohne Arbeiterbeiträge — so die von Heyl in Worms[4] —, mit Arbeiterbeiträgen — z. B. die des Hörder Bergwerks- und Hüttenvereins[5] und die von A. L. Mohr in Altona-Behrenfeld[6]. — Ein eigenartiges System, auf das im III. Teil noch zurückzukommen sein wird, ist das des Maschinenfabrikanten H. Lenz in Mannheim[7].

Größere Umfänge hat diese Art der Wohlfahrtspflege noch nicht angenommen. Ausdrücklich berichtet P. Mieck, daß ihm in Deutsch-

---

kassen liegt durchweg in der Hand eines aus Grubenbeamten und Arbeitern bestehenden Vorstands. Letztere werden entweder von den Arbeitern der Zeche gewählt oder, was oft der Fall ist, vom Betriebsführer ernannt. Dieser Modus und überhaupt die Verwaltung der doch zum größten Teile von Arbeitergroschen gespeisten Unterstützungskassen erregt bei den Bergarbeitern viel böses Blut." Die „Soz. Pr." 1895/66, S. 879, pflichtet bei: „Nach einer Umfrage der Gewerkvereine christlicher Bergarbeiter haben von 88 Zechen des Oberbergamtsbezirks Dortmund nur 26 Zechen statutarische Bestimmungen über die Verwaltung der Gelder ihrer Unterstützungskassen, 62 dagegen nicht. Auf 54 Zechen sind die Arbeiter an der Verwaltung der Kasse beteiligt; auf 34 Zechen geschieht die Verwaltung bezw. Verteilung ganz nach dem Ermessen der betreffenden Grubenverwaltung."

1 Bericht des Direktors Bergassessors a. D. Gilt im „Arbeiterwohl" 1887.

2 Orig. — Kommt keine Wahl zustande, so werden die Mitglieder ernannt.

3 Vgl. Hüskes (christl. Gewerkv.) auf dem preuß. Bergarb.-Deleg.-Tag 1905.

4 Albrecht I, S. 374.

5 P. Mieck a. a. O., S. 209.

6 „Zeitschrift der Zentralstelle für A.-W.-E." 1898, S. 142.

7 „Soz. Pr." 1897/98, S. 44; „Arbeiterfreund" 1903, S. 156.

lands bedeutendstem Industriebezirk, in Rheinland-Westfalen, außer der Hörder Kasse keine andere begegnet ist[2]. —

Im wesentlichsten sind damit die Formen des Kassenwesens besprochen. —

IV.

Prämien, Lohnzusätze, Gewinnbeteiligung.

Wir haben es bei diesen drei Formen der Wohlfahrtseinrichtungen mit eigenartigen Modifikationen des Lohnsystems zu tun, die im wesentlichen den Zweck haben, die Leistung des Arbeiters zu steigern und ihn während längerer Zeit im Arbeitsverhältnis festzuhalten.

Die einfachste Form ist die der Lohnzusätze, also von Gratifikationen, deren Gewährung durchaus vom Willen des Arbeitgebers und damit bei den heutigen Riesenbetrieben mehr oder weniger vom unteren Be- Beamten abhängig ist.

Vor mir liegt ein Lohnzettel der Gruben zu Saarbrücken. Neben den gewöhnlichen Rubriken über Lohnberechnung, die mit Auslassungen für die einzusetzenden Ziffern gedruckt sind[3], findet sich, mit Tinte eingetragen, die Notiz: „Lohnzulage . . Mk. . . Pfg., in der eine Summe von über 40 Mk., ein erheblicher Bruchteil des ganzen Lohnes, angegeben ist. Mündliche Aussagen bestätigten mir, daß diese Lohnzulage, von der, soviel ich erfahren konnte, offiziell nichts verlautet, gewährt wird, wenn ein Bergmann ohne sein Verschulden mit einem zu geringen Lohn herauskommt, der zur Lebenshaltung nicht ausreicht. Durchaus, hieß es weiter, komme es auf die mit der Löhnung betrauten Beamten an, ob eine Lohnzulage gewährt werde oder nicht. Auch die Ruhrzechen kennen solche Lohnzusätze. Speziell auf den Zechen „Scharnhorst“, „Westphalia“, „Dorstfeld“, „Bommersbänker Tiefbau“ und „Deutscher Kaiser“ ergab sich durch die Verhandlungen der Untersuchungskommission 1905 ihr Vorhandensein (Reichsanzeiger Nr. 55, 61, 73, 121, 1905).

---

[1] P. Mieck a. a. O., S. 209.

[2] Bemerkenswert ist die geringe Beteiligung der Industriellen an kommunalen Arbeitslosenversicherungen: sie beteiligten sich z. B. an der Berner Arbeitslosenkasse „in 2 Jahren mit zusammen 89 Fr.“

Etwas durchaus Exzeptionelles ist die Zeißsche sog. „Abgangsentschädigung“ (1/2jährigen Lohn bei willkürlicher Entlassung). [Vgl. Auerbach a. a. O., S. 96.]

[3] Diese lauten, um ein Mißverständnis zu vermeiden: „. . t Kohlen zu . . Mk. . . Pfg., für 1 t . . Mk. . . Pfg., . . m Ortsbetrieb zu . . Mk. . . Pfg.“

Auch in anderen Industrien hat man Lohnzusätze eingeführt. So werden in der Spinnerei ten Brink in Holm Lohnzulagen gewährt, „wenn ein Tagesverdienst von 55—65 Pfg. pro Kopf der Familie nicht erreicht wird". Und Kapitän Harms berichtet über eine ähnliche Einrichtung der Gebrüder Harmel in Val des bois.

Am systematischsten geht in dieser Beziehung die Firma Stumm in Neunkirchen vor. Zunächst dienen dort die sogen. „Teuerungszulagen" zu jenem Zweck. Aber eine Einrichtung anderer Art bietet um so mehr Interesse, als in ziemlich einzig dastehender Weise hier der Lohn selbst dazu verwendet wird, um ein stets gleichmäßiges und auskömmliches Einkommen dem Arbeiter zu sichern. Also Lohnzusätze für schlechte Zeiten auf Kosten des in guten Zeiten erzielten Lohnes.

Wir lesen in § 8 der Stummschen Arbeitsordnung:

„Kommt eine im Akkord arbeitende größere Arbeiterabteilung in einem Monat mit einem ungewöhnlich hohen Lohne heraus, so bleibt es vorbehalten, den einen mit der betreffenden Abteilung zu vereinbarenden Prozentsatz übersteigenden Betrag als Reservefonds anzusammeln, der bei schlechtem Herauskommen der Abteilung in den folgenden Monaten zurückvergütet wird."

Zum Verständnis dieser Maßregel dienen vielleicht folgende mir von unbedingt zuverlässiger Seite zugehenden Mitteilungen:

„Aus dem Reservefonds werden nicht die Löhne einzelner Arbeiter personaliter ergänzt, sondern die betreffende Arbeitskolonne erhält die Aufbesserung im ganzen; wenn also eine Kolonne im Januar Lohnüberschuß hatte, wurde der Überschuß einbehalten. Kam nun im März ein Lohnausfall, so erhielt die Kolonne denselben aus dem Überschußfonds gedeckt. Es konnten aber aus dieser Kolonne Anfang Februar einige Leute in eine andere Kolonne versetzt worden sein. Diese hatten dann ihren Überschuß umsonst abgegeben, denn die März-Aufbesserung kam ihnen nicht zu gute, sondern ihren Ersatzmännern ... Wenn jemand ganz aus dem Werk ausschied, so hatte er natürlich auch seinen Überschuß ganz verloren."

Auch bei den Ruhrzechen treffen wir diese Lohneinbehaltung, allerdings nicht durch die Arbeitsordnung festgelegt. Effert vom christlichen Gewerkverein berichtet hierüber auf dem preußischen Bergarbeiterdelegiertentag 1905: „Ist der Arbeiter am Schlusse des Monats etwas hoch in Lohn gekommen, so sagt häufig der Steiger, er solle einen Teil des Lohnes stehen lassen, wenn er dann einmal schlecht verdiente, wolle er ihm diesen Rest gutschreiben. Will der Arbeiter dieses nicht, „na, wir werden ihn schon kriegen, Mittel gibt's genug." — Ein Fall auf Zeche „Pluto" wird uns im III. Teil beschäftigen.

Diesen Lohnzuschlägen gegenüber, die selbstredend eine gute Führung des Arbeiters in und außer den Dienst zur Bedingung machen[1], stellt das eigentliche Prämienwesen ein weit entwickelteres und durchgearbeiteteres System dar.

Wir können vielleicht drei Formen unterscheiden. Zunächst die reine Dienstaltersprämie. Es werden dem Arbeiter für eine Reihe im Arbeitsverhältnis zugebrachter Jahre besondere Gratifikationen bewilligt. Die Bedingungen, die er außerdem noch erfüllen muß, hängen durchaus vom Unternehmer ab, der sich, wenn er Wert darauf legt, auch ein entsprechendes außerdienstliches Verhalten ausbedingen wird. Das für den Arbeiter unter Umständen Mißliche liegt lediglich darin, daß der Unterschied von Lohn und Prämie ein sehr flüssiger sein kann, wie treffend ein von E. Francke in seinem Werke über die Schuhmacherei in Bayern mitgeteilter Fall illustriert[2].

Vielfach werden diese Prämien nicht bar ausbezahlt, sondern gutgeschrieben. Nun kann der Umstand, daß vor Ablauf eines weiteren Zeitraumes auch solche Teilprämien, die für den Arbeiter zurückgelegt worden sind, beim Ausscheiden aus der Arbeit verfallen, nicht als Nachteil für ihn bezeichnet werden. Dieses Verfallen war übrigens überall mit

[1] In diesem Sinne Albrecht a. a. O. I, S. 165: „Die primitivste Form, unter der wir solchen Extragewährungen begegnen, ist die der patriarchalischen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses entsprechende Gewährung von Lohnzuschlägen, die „gute Führung“ zum Maßstabe der Prämiierung machen.“

[2] S. 176: „Eine ganz eigenartige Einrichtung ist das „Sinngeld“. Dem Arbeiter wird vom Lohn wöchentlich Geld einbehalten und dies ihm am Ende des Jahres ausbezahlt; geht er früher, so bekommt er dies „Gutgeld“ nicht. Vor dem Gewerbegericht in Pirmasens wurde z. B. im März 1893 folgender Fall verhandelt: Ein Arbeiter gab an, er sei mit 17 Mk. Wochenlohn eingestellt, 15 Mk. bekomme er auf die Hand, 2 Mk. würden ihm am Neujahr ausbezahlt. Der Arbeitgeber erklärte, der Arbeiter sei nur zu 15 Mk. Wochenlohn eingestellt und ihm gesagt worden, wenn er 1 Jahr lang da sei, so bekäme er ein Geschenk von 2 Mk. die Woche. Der Arbeiter trat aber schon nach 13 Wochen aus: die 2 Mk. pro Woche wurden ihm verweigert. Er klagte deshalb beim Gewerbegericht. In der Begründung seiner Klage wies er zum Beweise, daß 17 und nicht 15 Mk. Wochenlohn ausgemacht gewesen sei, auf den Umstand hin, daß ihm, wenn er einen halben oder viertel Tag in der Fabrik gefehlt habe, entsprechende Abzüge nach dem Wochenlohn von 17 Mk. gemacht worden seien, — mithin sei diese Summe Lohn nicht aber 15 Mk. Lohn und 2 Mk. Geschenk, Das Gewerbegericht aber erkannte in dem „Sinngeld“ eine Gratifikation für langes Ausharren im Arbeitsverhältnis und wies die Klage ab. Diese Entscheidung hat große Erregung unter den Arbeitern hervorgerufen und begreiflicherweise die Abneigung verstärkt, sich auf derartige Abmachungen mit „Gutgeld“ einzulassen, die die Bewegungsfreiheit des Arbeiters einschränken.“

Ausnahme eines Falles, statutarische Vorschrift; der Fall betrifft die Firma Alb. Römer in Opladen und Beichlingen, die vorschrieb: „Die gutgeschriebenen Beträge bleiben ausschließlich Eigentum des betreffenden Arbeiters, auch wenn derselbe entlassen wird oder freiwillig ausscheidet“ [1].

Für uns bieten diese Prämien kaum mehr Interesse [2] wie alle jene Wohlfahrtseinrichtungen überhaupt, welche sich als rein einseitige Wohltaten darstellen, abgesehen von den Lohnzuschlägen, weil diese zum Leben meist unbedingt erforderlich sind. Freilich hat auch hier der Arbeitgeber ein Interesse; er erzielt langjährige Arbeitsverhältnisse; aber für den Arbeiter bedeutet diese Einrichtung für gewöhnlich keinen Nachteil.

Eine durchaus verschiedene Art sind zweitens die Produktionsprämien. In manchen Industrien kaum entbehrlich, können sie eine bedeutende Steigerung der Produktion bewirken, ebenso eine erhebliche Kostenersparung; anderseits werden sie hygienisch nicht selten nachteilig sein, da sie naturgemäß die Überarbeit außerordentlich fördern und ein überhastiges Arbeiten bewirken. Ist aber dem Arbeiter die Prämie für eine bestimmte Mehrleistung fest gesichert, so sind die Bedenken keine anderen wie gegenüber dem Akkordlohnsystem. In der Tat ist dann nur mehr ein wesentlicher Unterschied vorhanden, der nämlich, daß die Prämienzahlung seltener erfolgt als die Lohnzahlung, da sich meist nicht sofort entscheiden läßt, ob eine Prämie verdient worden ist.

Für uns kommt also auch diese Gattung nicht in Betracht, sondern nur jene dritte Prämienform, die sich als eine Verschmelzung von Dienstalters- und Produktionsprämie darstellt; hier ist die Prämie einerseits an eine bestimmte Mehrleistung, anderseits an das Ausharren im Dienste während einer bestimmten Zeit gewissen Diese Komplikation führt notwendig dahin, daß der Arbeiter zu einer bestimmten, oft sehr erheblichen Mehrleistung, vielfach verbunden mit übergroßer Anstrengung, veranlaßt wird, ohne Sicherheit zu haben, hierfür auch ein entsprechend höheres Entgelt zu erlagen. Dieses hängt nicht nur von Zufälligkeiten verschiedener Art, z. B. der Gesundheit des Arbeiters, der im Erkrankungsfall nicht mehr imstande ist, die begonnene Mehrleistung zu Ende zu führen, sondern, wie erwähnt, vor allem vom Verbleiben im Dienste auf längere Zeit ab; oft auch vom Verfahren sämtlicher Schichten.

---

[1] „Wohlfahrtspflege in den Provinzen Rheinland und Westfalen“, S. 75.

[2] Abgesehen allerdings von dem Fall, daß die Gratifikation aus Strafgeldern bezahlt wird; von einem solchen Fall spricht einmal Mombert a. a. O. Ferner wird im II. Abschn. des III. Teils hiervon die Rede sein.

Diese Art von Prämie hat der Württemb. Inspektionsbeamte im Auge, wenn er schreibt[1]: „Die Gewährung von Prämien an die Arbeiter ist eine Wohlfahrtseinrichtung sehr zweifelhafter Natur . . . Für die große Masse der Arbeiter ist das Prämienwesen nur schädlich, weil die Erlangung von Prämien von einer Reihe von Faktoren abhängig ist, die dem Einfluß des Arbeiters entzogen sind."

Einige Beispiele: Da es sich meist um eine innere Betriebsangelegenheit der Firmen handelt, sind wir auf die Inspektionsberichte angewiesen. Für die Häufigkeit dieser Prämie spricht besonders, daß aus technischen Gründen die Prämienverteilung nur selten stattfinden kann.

Der sächsische Inspektionsbericht 1891 meldet aus Chemnitz: „In einer großen Dampfkesselfabrik werden den Arbeitern Prämien gewährt, deren Höhe sich nach der Produktion richtet. Für je 100 kg fertig gestellter . . Waren wird der Arbeiterschaft ein Betrag von 40 Pf. gutgeschrieben. Unkosten für schlechte Waren werden dagegen in Abzug gebracht. Zwei von den Arbeitern gewählten Vertrauensmännern ist das Recht der Kontrolle der Berechnung eingeräumt . . Die Auszahlung der Prämien erfolgt am 22. Dezember jeden Jahres. Ein Recht auf die Prämien erwächst erst nach einer Arbeitszeit von mindestens drei Monaten. Des Anrechtes auf die Prämie geht verlustig, wer die Fabrik freiwillig verläßt, . . wegen Zuwiderhandlung gegen die Fabrikordnung entlassen oder wegen Vergehens bestraft wird, sich der Trunkenheit ergibt oder andere dazu verleitet."

Preußischer Bericht 1893: „Die Firma Rich. Lorenz in Stein schreibt den Arbeitern für jeden Zentner fertigen Papiers, welcher eine gewisse Fabrikationsmenge übersteigt, eine Prämie gut. Letztere wird am Jahresschluß ausbezahlt." (Kein Vermerk zugunsten Ausgeschiedener.)

Preußischer Bericht 1894 über die Einrichtung der Firma Gebr. Schröder in Golgern bei Wurzen: „Die Produktionstantieme beginnt bei Überschreitung eines für den Monat festgesetzten Minimalproduktionsquantums an Papier, wird nach je 100 kg Mehrproduktion abgestuft und gelangt am 1. Lohntage des nächstfolgenden Monats zur Auszahlung. Diese Tantieme ist als Geschenk zu betrachten und soll kein zu forderndes Recht bilden. Die Auszahlung derselben kann jederzeit eingestellt werden, und es fließt dann der diesbezügliche Geldbetrag in die Krankenkasse." (Dieser letztere Umstand kann natürlich den Arbeiter nicht befriedigen.)

Über das in der Augsburger Textilindustrie herrschende Prämiensystem schreibt die „Soziale Praxis"[2]: „Da in diesem Systeme der Akkordlohn allein so bemessen ist, daß der Arbeiter davon nicht leben kann[1], so ist er genötigt, seine Kräfte

[1] Württemb. Inspektions-Bericht 1900. Vergleiche auch sehr interessante Ausführungen im Bericht 1903, in dem auf jene „Umstände, die den Verdienst trotz aller Anstrengung des Arbeiters schmälern" hingewiesen wird.

[2] 1895/96, Artikel von H. Matutet, S. 209.

aufs äußerste anzuspannen, um in den Bezug einer Prämie zu gelangen. Jeder Tag Krankheit, jede Versäumnis trifft aber jetzt den Arbeiter doppelt, weil er nicht nur den Akkordlohn, sondern auch die beinahe schon erarbeitete Prämie einbüßt."

Preußischer Inspektionsbericht 1893: „Für diejenigen Arbeiter, welche sich während der Dauer einer Kampagne gut geführt haben, bezahlt nach Ablauf der letzteren die Zuckerfabrik Döbeln Prämien in der Höhe von 15—30 Pf. pro Schicht." —

Hohenlohesche Zinkhütte: „Es werden Prämien gezahlt, die sich . . . nach dem Ausbringen richten. Die Prämie könne nur erreicht werden, wenn eine festbestimmte Mindestzahl von Schichten verfahren und wenn im Monat nicht mehr als höchstens zweimal die Arbeit verspätet angetreten wird." Insp. Bericht 1895, S. 459:

Badischer F.J.B. 1904: (Textilindustrie) „Wer mehrmals 18 Mk. pro Zahltag . . verdient, erhält 3 Mk.; bei mehr als 22 Mk. erhält er 5—6 Mk. usw."

Eine nahe Verwandtschaft mit dieser Art von Prämie hat eine andere Wohlfahrtseinrichtung, die Gewinnbeteiligung, soweit bei ihr die Anteile von Mitgliedern, die vor Rechnungslegung und Verteilung aus dem Dienste scheiden, verfallen. Die Arbeiterschaft nämlich eines Werkes, das einen erheblichen Teil des Lohnes in Form einer Gewinnbeteiligung entrichtet[2], wird sich hierdurch zu höheren Leistungen veranlaßt sehen. Ist es doch der eigentliche Zweck der Institution, solche herbeizuführen.

Bei dieser Sachlage bedeutet der Verlust des Anspruchs auf Gewinnanteil in der Tat für den Arbeiter einen außerordentlichen wirtschaftlichen Nachteil. Er steigert sich noch, wenn die Zuerkennung einer Quote überhaupt ins freie Ermessen der Firma gestellt ist. —

Es gilt wiederum, die Frage an der Hand einer Anzahl statutarischer Bestimmungen zu untersuchen:

[1] Hierzu folgende Angaben im Preuß. Insp.-Bericht 1893 über die Prämien bei der Weißthaler Aktienspinnerei in Döbeln: Spuler mit 13—18 Mk. Verdienst = 1/2—1 3/4 Mk. Prämien; Weberinnen an 2 Stühlen mit 13—20 Mk. Verdienst = 1—8 Mk. Prämien; Weberinnen an 3 Stühlen mit 19—28 Mk. Verdienst = 1—10 Mk. Prämien. Nach Jastrow („Die Krisis auf dem Arbeitsmarkt") zahlen die hierher gehörigen Industrien die niedrigsten Löhne.

[2] Daß dies in der Tat geschieht, ist nach allgemeinen wirtschaftlichen Theorien wohl anzunehmen; ein vom Preuß. Gew.-Insp.-Bericht 1893 berichteter Fall ist von Interesse: „Die Besitzer einer Glashütte in Schildhorst, in Firma W. Hempel, haben vom 1. September 1893 eine Gewinnbeteiligung ihrer Arbeiter versuchsweise eingeführt. Sämtliche Arbeiter und Angestellten der Glashütte sollen auf 1/3 des Geschäftsgewinns Anspruch haben. Der Abmachung ging eine Lohnherabsetzung voraus.

Hallesche Maschinenfabrik und Eisengießerei.

4. „Wer . . entlassen wird, mit Arbeitseinstellung droht oder andere dazu zu verleiten sucht, wer streikt, . . verliert dadurch jeden Anspruch auf Tantieme."

„. . Werden von seiten der Arbeiter gemeinsame Schritte unternommen, um allgemeine Lohnerhöhungen für die gesamte Arbeiterschaft der Halleschen Maschinen-Fabrik oder für einzelne Werkstätten zu erzwingen, so erlischt damit jeder Anspruch auf Tantieme, entweder für alle Arbeiter oder mindestens für diejenigen Werkstätten, welche die Lohnerhöhung haben erzwingen wollen."[1]

M. Lüderdorf, pharmaz. Kartonnagenfabrik, Saaz, Böhmen[2].

„Einen Anteil erhalten nur diejenigen Personen, welche — außer in Erkrankungsfällen — alle 52 Wochen des Kalenderjahres im Geschäft tätig waren. Ausgeschlossen von der Beteiligung sind ferner jene Personen, welche . . wegen rohen, ungesitteten Gebahrens 10mal im laufenden Jahre bestraft wurden. Des Gewinnanteils verlustig — zugunsten des Kranken- und Unterstützungsfonds — gehen solche Arbeiter, die ohne Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist die Arbeit verlassen oder wegen . . rohen Betragens . . entlassen werden müssen." (Wer also vor Ablauf der 52 Wochen des Geschäftsjahrs ausscheidet, verliert seinen Anteil!)

Peyer, Favoyer & Co. (Schweiz)[3].

Verlust der Hälfte der Beteiligung bei Nichterreichung des 20. Dienstjahres bezw. des 50. Lebensjahres in der Fabrik.

J. Fischer, chem. Fettwarenfabrik, Fehrwaltdorf[4].

„Diejenigen Beteiligten, die eigenwillig aus dem Dienste treten oder in Anwendung des § 4 Fabr.-Ordn. entlassen werden, verlieren den Gewinnanteil der ihrem Austritt vorangehenden sechs Monate zugunsten der in Arbeit bleibenden."

A. Hirsch & Co., Kassel[5].

„Wer wegen Unbrauchbarkeit, wegen Unfleißes oder ungehörigen Betragens aus der Arbeit entlassen wird oder die Arbeit freiwillig verläßt, wer mit Arbeitseinstellung droht oder andere dazu zu verleiten sucht oder sich Verstöße gegen die Fabrikordnung zuschulden kommen läßt, erhält keine Tantieme."

Kammgarnspinnerei Schaffhausen[5].

„Der Gewinnanteil ist Geschäftsgeheimnis und auch den Angestellten nicht bekannt."

---

[1] Albrecht, Anl. 87.

[2–4] „Arbeiterfreund" 1902, S. 49 und 88.

[5] Preuß. Gew.-Insp.-Bericht 1892, S. 321.

[6] „Arbeiterfreund" 1901 u. 1902, S. 273 und 90.

Gebr. Weilenmann, Teigwarenfabrik, Veltheim-Winterthur[1].

„Bei der Ausmessung halten wir uns an keine genauen Normen, da wir Fleiß, gute Aufführung und Tüchtigkeit besonders berücksichtigen.“

Wiedenbrück und Wilms, Eisengießerei, Köln-Ehrenfeld[2].

„Über das Verhältnis der ganzen zur Verteilung kommenden Summe zur Höhe des Reinertrags des Geschäfts behält sich die Firma Schweigen vor.“

„Es ist noch hervorzuheben, daß die Gewinnanteile solcher Arbeiter, die im Laufe des Jahres unbegründet das Geschäft verlassen, verfallen und zur Verpflegung Genesender, zur Versicherung Hinterbliebener u. dergl. verwendet werden.“

Braun und Blöm, Düsseldorf[3].

„Der nach einem gewissen Prozentsatz sich ergebende Betrag kommt nach der Höhe des erhaltenen Lohnes zur Verteilung, und zwar halbjährlich; derselbe kommt jedoch erst 2 Monate später zur Auszahlung, so daß der, welcher dann die Fabrik verläßt, den Ertrag der zweimonatigen Beteiligung verliert, wie denn überhaupt jeder der Arbeiter, welcher die Fabrik verläßt, seinen Anteil an der Beteiligung verliert, wenn nicht besondere Gründe für den Austritt vorliegen, welche dafür sprechen, daß die Auszahlung der Beteiligung der Gerechtigkeit enspricht.“

Schäfer, Lalance & Cie. Pfastatt-Mühlhausen[4].

Art. 11: „Tout participant qui quittera l'établissement de son plein gré perdra sa somme en compte.“

Gebr. Bauscher, Porzellanfabrik, Weiden[5].

„In den vollen Genuß treten männliche Arbeiter nach dem 10., weibliche nach dem 7. Dienstjahre. Bei früherem Abgang aus der Fabrik fallen die entsprechenden Abzüge einem . . Invalidenfonds zu.“

H. Haeffely & Co., Mülhausen[6].

„Um ihren besten Werkmeistern und Arbeitern einen Beweis ihrer Zuneigung zu geben, und um sie mehr an die Fabrik zu fesseln, haben sich die Herren H. Hanffely u. Co. entschlossen, jedes Jahr einen Teil des Reingewinns zu verteilen . .“

„Art. 4: „Jedes Jahr wird von den Chefs eine Liste über die der 1. Klasse angehörigen Personen aufgestellt. Sie behalten sich vor, nach Belieben die Zahl zu **vergrößern und von der Liste solche, die bereits in die 1. Klasse aufgenommen waren, wieder zu streichen**, wenn sie es nicht verdienen, darauf zu figurieren, oder wenn sie auch nur einen Moment ihre Arbeit ohne Genehmigung verlassen haben.“

In zusammenhängenden Übersichten bespricht der „Arbeiterfreund“ diese Frage **wiederholt. Wir führen eine derselben teilweise an**[7]:

---

[1] [2] „Arbeiterfreund“ 1901 und 1902, S. 273 und 90.

[3] [4] Post und Albrecht a. a. O., S. 131.

[5] Bayr. Jahresbericht der Gew.-Insp. (Oberpfalz) 1902.

[6] Herkner a. a. O., S. 360.

[7] 1902, S. 68—69.

„Andere Firmen verteilen nur an solche Arbeiter Anteile, die am Tage der Anteilsauszahlung noch dem Geschäfte angehören (Papierausstattungsfabrik von Krause). Diese Bestimmung hat zu Unzuträglichkeiten geführt und ist daher von einigen Firmen wieder aufgegeben worden. Bei Austritt eines Gewinnbeteiligten während des Geschäftsjahres wird eine entsprechende Quote am Schluß des Geschäftsjahres ausbezahlt (Zeiß), oder der Betrag verfällt meistens zugunsten der übrigen Beteiligten (Versicherungsgesellschaft „Rhein und Mosel") oder auch zugunsten der Geschäftskasse (Schulz)."

„Bei der Kasseler A.G. für Federstahlindustrie ist die Bestimmung der zu verteilenden Anteilsumme in das freie Ermessen von Aufsichtsrat und Vorstand gestellt."

„Neben objektiven Maßstäben kommen auch subjektive, der Willkür leicht zugängliche Kriterien vor. So schreibt der Goldwarenfabrikant A. L. Richter, daß bei Bemessung des Gewinnanteils berücksichtigt werden: „... c) Fleiß, Eifer, Aufmerksamkeit und Ordnung. d) Fähigkeit und Geschicklichkeit." Ähnlich lauten die Bestimmungen bei dem Goldwarengroßhändler C. A. Schmitz."

Demgegenüber lauten die Bestimmungen bei Heinrich Freese[1] in Berlin lediglich: „Arbeitern, die aus der Fabrik ausgeschieden sind, wird ihr Anteil 3 Monate zur Abholung aufbewahrt." —

Es läßt sich als Resultat dieser Untersuchung über die als Lohnmodifikationen auftretenden Wohlfahrtseinrichtungen der Satz aufstellen, daß feste und klare Rechtsnormen in der Mehrzahl der Fälle fehlen, daß vor allem die Gewährleistung eines Mehreinkommens gegenüber der Mehrleistung meistens nicht gegeben ist. —

V.

Konsumanstalten.

Auf diesem Gebiete ist heute seitens verschiedener ganz großer Betriebe Hervorragendes geleistet. Wer selbst einen Einblick etwa in die Kruppsche Anstalt getan hat, wird die technische Frage für absolut gelöst ansehen.

In neuester Zeit ist Krupp auch in einer andern Hinsicht führend vorgegangen. Er hat bei seiner Konsumanstalt die Praxis beseitigt, wonach Mitglieder, die vor Rechnungslegung ausscheiden, der Dividende verlustig gehen. Es handelt sich da um Summen von 30—40 Mk.

Man verkauft nämlich in diesen großen Etablissements die Waren zu einem etwas höheren als dem Einkaufspreis und zahlt den Mitgliedern bezw. den Käufern, die sich meist nur aus Arbeitern rekrutieren, am Schlusse des Geschäftsjahres oder etwas später eine aus den Überschüssen erzielte

Dividende. Bis vor kurzem nun war, wie Düwell näher ausführt[1], ein früher ausscheidender Arbeiter nicht mehr dividendenberechtigt: ein oft recht erheblicher wirtschaftlicher Nachteil auch dann, wenn man in Rechnung zieht, daß Kruppsche Arbeiter dank der Riesenumsätze auch bei diesem Usus vielfach noch billiger kaufen, als dies bei Händlern geschehen würde.

Auch heute findet sich jener Ausschluß Ausscheidender von der Rabatt- bezw. Dividendenverteilung noch häufig. Wir geben im folgenden einige Beispiele:

P. C. Turcks Witwe, Lüdenscheid[2].

„Es gilt als Regel, daß nur die für die Fabrik Beschäftigten am Geschäftsgewinn teilnehmen."

§ 16. „Alle . . Mitglieder haben Rechte . . d) auf die Gewinnanteile laut § 10 des Statuts, wobei jedoch für das Geschäftsjahr, in welchem der Rücktritt oder die Ausschließung erfolgt, keine Dividende vergütet wird."

Dürr & Reinhart, Worms[3].

§ 8: „Der im Laufe des Geschäftsjahrs erzielte Reingewinn der Konsumanstalt wird an diejenigen Personen verteilt, welche zur Zeit des Geschäftsabschlusses im Dienste der Firma Dürr & Reinhart stehen . ."

§ 11: „Wer im Laufe eines Geschäftsjahres aus den Diensten scheidet, verliert seinen Anteil zugunsten der Verbleibenden."

„Konsumverein"[4] „Gut Kauf" der Beamten und Arbeiter der Zeche „Schlegel und Eisen" in Disteln bei Recklinghausen[5].

§ 6 Abs. d: „Mit dem Aufhören der Mitgliedschaft erlöschen alle Ansprüche an das Gesellschaftsvermögen, auch verliert dasjenige Mitglied, welches im Laufe des Geschäftsjahres aus der Gesellschaft austritt, jeden Anspruch an einen Reingewinnanteil für das betreffende Geschäftsjahr."

§ 6 Abs. b: „Ohne Abmelden erfolgt das Ausscheiden sofort in dem Augenblicke, in welchem das Mitglied seine Arbeit auf Zeche „Schlegel und Eisen" verläßt."

Zeche Prosper (Ruhrgebiet)[6].

§ 10: „Mit dem Aufhören der Mitgliedschaft erlöschen alle Ansprüche an das Vereinsvermögen."

---

[1] Düwell, „Wohlfahrtsplage", S. 19: „Am Juli ist Jahresschluß. Die Auszahlung des bis 1. Juli erzielten Rabatts erfolgt kurz vor Weihnachten. Wer nun vor dem 1. Juli abkehrt, hat den Rabatt, der auf die entnommenen Waren des zurückliegenden Jahres entfällt, eingebüßt. Mancher Familienvater hat lange im voraus über den Rabatt resp. über dessen Verwendung verfügt."

[2] [3] Post und Albrecht a. a. O., S. 411 u. 420.

[4] Es handelt sich, wie aus den Statuten hervorgeht, tatsächlich um eine Konsumanstalt. Die Bezeichnung „Verein" findet sich häufig.

[5] [6] Originale.

Eisenbahnwerkstätte Leinhausen bei Hannover[1].

§ 3: Eintrittsgeld 3 Mk. Monatlicher Beitrag 1 Mk.

§ 5: ¼ jährige Gewinnbeteiligung.

§ 19: „Freiwillig oder unfreiwillig ausscheidende Mitglieder erhalten das Eintrittsgeld zurück, verlieren aber jeden Anspruch auf das Vermögen des Vereins.“

Über die Verhältnisse im Ruhrgebiet gibt folgende mir seitens der christlichen Gewerkschaften zugegangene Nachricht Aufschluß:

„Auf vielen Werken bestehen Konsumanstalten. Nur Werksangehörige können Mitglieder werden. Wer die Zeche verläßt, scheidet aus dem Konsumverein aus und nimmt dann auch nicht an der Dividendenverteilung teil . . .“

Neben der Frage der Dividendenverteilung ist besonders wichtig die des Geschäftsanteils, die oft bedeutend ist, z. B. bei der Schröderschen Papierfabrik in Golgern 40 Mk. beträgt[2]. Solche Geschäftsanteile finden sich stets dann, wenn die Anstalt eine allerdings auf bestimmte Arbeiter beschränkte Genossenschaft darstellt. Diese ist alsdann dem Genossenschaftsgesetz unterworfen, der Anteil kann also auch bei Austritt aus dem Dienste oder bei Entlassung nicht zurückgezogen werden. So ist es denn zum mindesten zweifelhaft, ob die genossenschaftliche Form für derartige auf Einzelbetriebe beschränkte Anstalten Anwendung finden kann, ohne daß dem Arbeiter eine zu große Belastung auferlegt wird. —

Neben den Konsumanstalten spielen eine besondere Rolle die Engros-Beschaffungen von Lebensmitteln, wie sie z. B. die Gelsenkirchener A.-G., der Hörder Verein, die Burbacher Hütte, die Gerresheimer Glashüttenwerke[2] vornimmt. Wir kommen hierauf im III. Teil noch zurück. —

[1–2] Dammer, Handbuch der Arbeiterwohlfahrt II, S. 429.

[2] Mieck a. a. O., S. 56.

Dritter Teil.

Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in ihrem Verhältnis zum Rechte des Arbeiters.

Rückblick.

In dem ersten Teile dieser Arbeit wurde das für den Arbeiter heute geltende Recht dargelegt, im zweiten eine bestimmte Art von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber an der Hand ihrer Statuten zur Darstellung gebracht. In welcher Weise wird dnrch diese Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeiter an der Nutzbarmachung der ihm von der Gesetzgebung verliehenen Rechte behindert, und welches sind die wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen dieser Behinderung?

Werfen wir einen Blick zurück auf das im ersten Teil dargelegte Arbeiterrecht.

Das Recht behandelt den Arbeiter als einen in jeder Hinsicht freien Mann, in privatrechtlicher wie in politischer Beziehung, sowohl hinsichtlich der Rechte als auch hinsichtlich der Verantwortung, welche mlt dem Besitze der zuerkannten Rechte verknüpft ist.

Privatrechtlich zeigt sich die Freiheit des Arbeiters vor allem iu seiner Freiheit, ein bestimmtes Arbeitsverhältnis einzugehen oder nicht. In welchem Maße das Recht diese Freiheit zu wahren bemüht ist, zeigt sich insbesondere auch in der angeführten Bestimmung, durch welche der Arbeiter ermächtigt wird, entgegen einem für länger als fünf Jahre oder gar für Lebenszeit ausdrücklich abgeschlossenen Vertrag, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf von fünf Jahren zu kündigen. Es zeigt sich dies ferner, indem es einen Zwang zur Ausführung einer kontraktmäßig übernommenen Arbeitsverpflichtung nicht mehr kennt, ja ausdrücklich ausschließt.

Eine Folge der rechtlichen Freiheit des Arbeiters ist zweitens, daß er zu keinen andern Arbeitsbedingungen zu arbeiten verpflichtet ist, außer zu solchen, die „in freier Übereinkunft“ zwischen ihm und dem Arbeitgeber festgestellt sind. Das Gesetz hat in diese Arbeitsbedingungen ausdrücklich den Inhalt der Arbeitsordnung miteinbegriffen.

Es zeigt sich diese Anerkennung drittens in dem zweifellosen Rechte des Arbeiters, an dem Ort allein seine Arbeit anzubieten, wo die günstigsten Arbeitsbedingungen geboten werden. Um dies in jeder Weise rechtlich zu ermöglichen, verbietet das Recht viertens die Ungleichheit der Kündigungsfristen.

Es hat ihm fünftens das Recht gegeben, sich mit andern zu verabreden und zu vereinigen, um gemeinsam mit andern sein Recht der freien Vereinbarung der Arbeitsbedingungen mit dem Arbeitgeber praktisch zur Geltung zu bringen, wo er allein dazu nicht imstande wäre.

Im Interesse der Sicherung der Freiheit seines persönlichen Lebens kennt es sechstens die Möglichkeit einer gesetzlichen Begrenzung des Arbeitstages.

Siebentens ist das Recht im Interesse der Freiheit des Arbeiters darauf bedacht, ihn in der freien Verwendung des durch seine Arbeit Erworbenen zu schützen.

Achtens erkennt es die Freiheit des erwachsenen Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses an.

Und neuntens hat es ihn als freien Bürger anerkannt, indem es ihm das Wahlrecht verlieh und den freien Gebrauch desselben mit schützenden Bestimmungen umgeben hat. —

Betrachten wir nun, in welcher Weise die vorgeführten Wohlfahrtseinrichtungen den Arbeiter in der Nutzbarmachung dieser ihm durch die Rechtsordnung verliehenen Rechte beeinflussen.

Erster Abschnitt.

Die Wohlfahrtseinrichtungen in ihrer Wirkung auf die gesetzlichen Rechte des Arbeiters.

I.

Das Recht der freien Eingehung und Fortsetzung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses.

Der individuelle Arbeitsvertrag der Gewerbeordnung schließt verschiedene Momente in sich. Zunächst bedeutet er die Möglichkeit für den Arbeiter, die Bedingungen, zu denen er arbeiten will, frei zu vereinbaren. Diese Möglichkeit, die allerdings nur eine rechtliche, nicht, kraft der Eigenart der Ware Arbeit, auch eine wirtschaftliche ist, wird durch die Wohlfahrtseinrichtungen erheblich berührt, doch werden diese Beziehungen zunächst an dieser Stelle noch übergangen. Etwas anderes kommt hier in Frage.

Volkswirtschaftliche Tatsachen sind es im allgemeinen, die den Arbeiter zwingen, ein Arbeitsverhältnis einzugehen; die Nutzung seiner Arbeitskraft allein kann er anbieten. Welches Arbeitsverhältnis er eingehen will, hängt rechtlich allein, wirtschaftlich aber nur unter Umständen von ihm ab; ein Zwang, in ein bestimmtes Arbeitsverhältnis einzutreten, ist dem Rechte völlig fremd, tatsächlich aus wirtschaftlichen Gründen aber in jenen Fällen häufig, in denen es sich um entlegene Betriebe und eine seßhafte Arbeiterschaft handelt. Das Recht schließt ferner allzulange Dienstverhältnisse aus in der Annahme, durch solche werde die freie Vertragsposition und damit die Freiheit des Arbeiters überhaupt aufgehoben. Nach längstens fünf Jahren soll selbst bei ausdrücklicher Vereinbarung der Arbeiter in der Lage sein, wieder auf das Arbeitsverhältnis

zu verzichten, um so wiederum jene freie Vertragsstellung zu erlangen, die ihm das Eingehen eines Vertrags nach Belieben gestattet. Jeder Zwang in einer dieser beiden Richtungen widerspricht dem in Gewerbeordnung und Bürgerlichem Gesetzbuch niedergelegten Willen des Gesetzgebers.

Zunächst das Recht der freien Berufswahl.

Trotz der klar ausgesprochenen rechtlichen Situation unterliegt heute ein großer Teil der deutschen Arbeiterschaft infolge der Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber, wie sie im vorigen Abschnitt geschildert wurden, also abgesehen von den rein karitativen, einem Zwange zur Eingehung eines bestimmten Arbeitsvertrags in einem Grade, wie ihn die Volkswirtschaft sonst nirgends kennt: jene jugendlichen Arbeiter nämlich, deren Väter in Betrieben beschäftigt sind, in denen Wohlfahrtseinrichtungen der bewußten Art eine Rolle spielen.

Fälle solcher Art sind nun ungemein häufig in der heutigen Industrie. Sie liegen auch außerordentlich nahe. Manuelle Geschicklichkeit, Anhänglichkeit an den Betrieb, berufliche Tradition werden bei den Söhnen langjähriger Arbeiter in einem hervorragenden Maße zu finden sein, und für viele Familien wird es sich sehr günstig treffen, wenn der Sohn an Ort und Stelle bleiben und seinen Verdienst dem elterlichen Haushalt zuwenden kann.

So wird denn oft auch ohne äußeren Ansporn der jugendliche Arbeiter es als selbstverständlich erachten, daß er in der Fabrik, die seinen Vater beschäftigt, Arbeit findet. Und oft genug ist der Zudrang solcher junger Leute auch ein derart großer, daß das Werk auf lange hinaus Vormerkungen trifft.

Aber der Fall ist ebenso möglich, daß der Vater in einer schlecht zahlenden oder auf besonders langer Arbeitszeit oder andern ungünstigen Bedingungen bestehenden Fabrik arbeitet und den Wunsch hegt, seinen Sohn günstiger unterzubringen; oder auch, daß für die Konstitution des letzteren die schwere Arbeit im Betriebe des Vaters unzuträglich ist.

Bestehen nun die oben geschilderten Wohlfahrtseinrichtungen in der Fabrik, so werden sie meist ohne weiteres in der Lage sein, den Sohn an den Betrieb zu fesseln. Betrachten wir sie daraufhin im einzelnen.

Drei Punkte betonten wir gelegentlich der Untersuchung über Arbeiterwohnungen, um wieder mit diesen zu beginnen; die kurzen Kündigungsfristen, der Ausschluß nicht im Betrieb tätiger Familienangehöriger von der Wohnung, der allerdings mehr vereinzelte Zwang zur Aufnahme von Aftermietern.

Daß die kurzen Kündigungsfristen ebenso eine durchaus verständliche Maßregel des Unternehmers wie eine wirtschaftlich für den Arbeiter höchst nachteilige Modifikation seiner Vertragsposition bedeuten, wurde oben gezeigt. Überlegt man, daß der Vater eines bald erwachsenen Sohnes oft der Altersgrenze nahe stehen mag, deren Überschreitung z. B. in der schweren Industrie seine Brauchbarkeit erheblich mindert, wenn nicht aufhebt, so erscheint es begreiflich, daß ein Arbeitgeber, in der Hoffnung, den in voller Kraft stehenden Sohn als Arbeiter zu bekommen, getäuscht, auf eine Weiterbeschäftigung des Vaters wenig Wert mehr legen wird[1]. Wird der Vertrag mit diesem nun gelöst, so treten die mit den kurzen Wohnungskündigungsfristen verbundenen Nachteile ein; wahrscheinlich muß die Familie sofort abwandern. Könnte der Vater wohnen bleiben, so wäre die Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses weit weniger nachteilig; der Sohn könnte die Familie während der Arbeitslosigkeit des Vaters leicht über Wasser halten, und jener würde, da die Familie zunächst am alten Orte zurückbliebe, weniger genötigt sein, zu ungünstigen Bedingungen zu arbeiten.

Wenn dies nun aber schon in Betrieben der Fall ist[2], deren Mietskontrakte keine ausdrücklichen hierhergehörigen Bestimmungen aufweisen, so noch in höchst verschärftem Maße, wenn der Arbeiter sich einer Vertragsvorschrift unterworfen hat, die ausdrücklich seine sofortige Exmittierung für den Fall, daß der Sohn nicht im gleichen Betriebe eintritt, vorsieht. Diese Bestimmung aber enthalten verschiedene Verträge, vor allem von Ruhrzechen, wie im II. Teil (S. 51 ff.) ausgeführt ist. *Wir finden es hier also aufs deutlichste betont, daß für den Sohn eine Pflicht besteht, beim Arbeitgeber des Vaters in Dienst zu treten, eine Pflicht, auf deren Nichterfüllung auch der Verlust eines unter Umständen vierteljährlichen Mietzinses gesetzt ist.* Die Vermutung, daß es sich hier um Betriebe mit ungünstigen Arbeitsbedingungen handelt, liegt mehr als nahe; denn warum sonst diese Vorschriften, wo der Sohn doch aus allgemeinen Rücksichten (s. vor. S.) bereit sein wird, einzutreten, wenn die Bedingungen auch nur halbwegs gute sind?

---

[1] Eine Zuschrift aus Altenessen lautet: „. . Der Sohn muß schon mit Rücksicht auf den Vater bleiben, auch wenn es ihm nicht zusagt. Vielfach kommt es vor, daß, wenn ein Sohn seine Arbeit aufkündigt, auch dem Vater die Arbeit gekündigt wird."

[2] U. a. besagt eine Zuschrift aus Kreisen der christlichen Ruhrgewerkschaften: „Wenn ein Sohn seine Arbeit aufkündigt, wird sie — und die Wohnung — auch dem Vater gekündigt."

Hierher gehören ferner jene Bestimmungen, die nicht im Betrieb arbeitende Söhne von der elterlichen Wohnung ausschließen. Auch diese Vorschriften erscheinen direkt auf den vorliegenden Fall zugeschnitten. Durch sie kommt eine Familie in die Zwangslage, entweder den Sohn dem elterlichen Hause zu entfremden oder ihn eventuell ungünstigen oder nicht zusagenden Arbeitsbedingungen zu überliefern. In Friedrichsthal an der Saar wurde mir aufs bestimmteste erzählt, daß junge Leute bei schwächlicher Konstitution in Gruben und Glashütten Arbeit nehmen mußten. Ferner gehen mir aus Kreisen des christlichen Gewerkvereins im Wurmrevier folgende zuverlässige Mitteilungen hinsichtlich der Wohnungen des Eschweiler Bergwerksvereins zu:

„Ein Arbeiter wohnt in der Kolonie Alsdorf, der 9 Kinder, also eine Familie von 11 Köpfen zu ernähren hat. Der älteste Sohn kommt aus der Schule. Nachdem derselbe auf der Grube nicht unterkommen konnte, trat er bei einem Privatunternehmer in Arbeit und verdiente dort durchschnittltch 1,30 Mk. Nach einiger Zeit kommt der Hausverwalter und fragt, wo ist Ihr Sohn in Arbeit? Nach der Arbeit wurde der Arbeiter kurzerhand vor die Alternative gestellt: „Entweder der Sohn zur Grube oder die Wohnung räumen, trotzdem der Sohn bei dem Privatunternehmer pro Tag 30 Pfg. mehr verdiente — und ursprünglich auf der Grube keine Arbeit finden konnte. Daß der Verlust der 30 Pfg. an dem Lohne für die große Familie schon sehr hart war, braucht nicht betont zu werden."

Daß durch diese Bestimmungen[1] die freie Berufswahl und damit

[1] Sie finden ihre Bestätigung in der nachstehenden Zuschrift: „Junge Leute, die auf dem Konkurrenzwerk des Bochumer Vereins für Gußstahlfabrikation, den „Westfälischen Stahlwerken" beschäftigt sind, dürfen nicht bei ihren Eltern in Kolonie Stahlhausen wohnen." Und dies, obwohl der Kontrakt des Bochumer Vereins lediglich die Aufnahme von Nichtarbeitern als Kostgänger untersagt. Ferner aus dem Wurmrevier betr. den Eschweiler Bergwerksverein folgender Fall: „Eine Witwe bewohnte die hiesige Kolonie, welche zwei erwachsene Söhne hat, die auch auf der Grube arbeiten. Einer der Söhne bekam Wortwechsel mit seinem Steiger und kündigte infolgedessen. Nachdem derselbe einige Tage von der Grube weg und bei der andern Gesellschaft in Arbeit getreten war, kommt der Hausvater durch die Kolonie und erforscht, ob der Sohn noch bei der Mutter im Hause schläft. Da dies der Fall ist, wird vom Hausvater der Mutter erklärt: „Wenn nicht der Sohn sofort ausquartiert wird, müssen Sie die Wohnung ohne Umstände räumen. Die Mutter war demzufolge gezwungen, ihren Sohn bei fremden Leuten ins Logis zu schicken, trotzdem der ältere Sohn noch auf der Grube arbeitete und die Miete entrichtete." (Bericht der christl. Gewerkschaft.)

die Grundbedingung des freien Arbeitsvertrags ausgeschlossen wird, ist selbstverständlich. In mindestens gleichem Maße ist dies der Fall, wenn, um zur zweiten Gruppe der Wohlfahrtseinrichtungen überzugehen, der Arbeiter ein Häuschen mittels Bauvorschusses erworben hat. Freilich wird bei dieser Sachlage ein noch erhöhtes Interesse des Arbeiters vorliegen, seinem Sohn an Ort und Stelle Arbeit zu verschaffen.

Wir erinnern uns an die Bestimmungen, die für den Fall des Ausscheidens aus der Arbeit, sei es freiwillig oder unfreiwillig infolge der Entlassung wegen Vergehen bestimmter Art, die Rückzahlung des Darlehens oder Kaufschillings entweder sofort oder binnen kurzem festsetzen. Nun nehmen die Werke die oft erheblichen Kosten dieser Vorschüsse nicht des einen Arbeiters wegen auf sich; vielmehr wollen sie sich einen festen Arbeiterstamm sichern und, sie halten es geradezu für eine Pflicht der Söhne unterstützter Arbeiter, bei ihnen einzutreten. Die Festsetzung der Arbeitsbedingungen ist dann Sache des Arbeitgebers. Der junge Mann wird dies anerkennen und sich fügen, will er nicht Kapital, Zeit und Arbeit vergeudet sehen, die sein Vater für das eigne Haus aufgewendet hat. Im Saargebiet gilt dies, wie von Arbeitgebern und Arbeitern bestätigt wurde, als selbstverständlich. Die 10 jährige Frist besteht, wenn der Sohn arbeitsfähig wird, noch meistens.

In gleicher Weise wird der freie Wille des jugendlichen Arbeiters beim Abschluß des Dienstvertrags durch das Kassenwesen ausgeschaltet. Es war schon davon die Rede, daß der Vater eines arbeitsfähigen Sohnes oft schon in höherem Alter stehen wird, schon eine lange Dienstzeit hinter sich hat und Anspruch auf Alters- bezw. Hinterbliebenenpension besitzt, Dieser Anspruch wird hinfällig, wenn die Firma sich veranlaßt sieht, zu kündigen, und dies wird leicht der Fall sein, wenn sie auf das Engagement des Sohnes verzichten muß. Die gezahlten Beiträge sind dann, wie früher dargelegt wurde, ganz oder großenteils verloren. Diese Umstände werden den Sohn gefügig machen. Von Interesse ist hier folgender vom lothringischen Gewerbeinspektor 1900 veröffentlichter Fall: „In einer Glashütte wurde ein 60 Jahre alter Arbeiter nur deshalb entlassen, weil sein Sohn in eine andere Fabrik übergetreten war, in der er weit besser bezahlt wurde. Die Gewährung einer Pension aus der Pensionskasse der Fabrik, zu welcher die Arbeiter Beiträge zahlen müssen, wurde ihm außerdem verweigert. Eine gerichtliche Klage bot keinen Erfolg, da die Statuten der Pensionskasse die sehr einseitige Bestimmung enthielten, daß ein Mitglied, welches aus irgendeinem Grunde entlassen wird, alle Rechte an die Kasse verliere."

Ähnlich wirken Prämien, Lohnzusätze, Gewinnbeteiligung, Dividendenzahlung bei Konsumanstalten. Auch hier vermag der Umstand, daß lang erwartete, bereits fest in den Wirtschaftsplan gezogene Verträge noch ausstehen und durch eine eventuelle Entlassung verloren gehen würden, einen Impuls dahin zu geben, das der Sohn in den Betrieb des Vaters tritt. In dem Falle, in dem der Bezug der Gratifikation an ein bestimmtes Verhalten geknüpft ist, würde es des extremen Mittels der Drohung mit Kündigung nicht einmal bedürfen.

So ist denn für die Söhne von Arbeitern, welche in Betrieben mit Wohlfahrtseinrichtungen der bezeichneten Art tätig sind, an eine Ausübung des dem § 105 der Gewerbeordnung zugrunde liegenden Rechts, nach Belieben Arbeit zu suchen, nicht zu denken. Wenn schon die einzelnen Veranstaltungen dies aufs höchste erschweren, so bedeutet ihre Verbindung zu einem lückenlosen System, wie es in großen Betrieben zu finden ist, völligen Ausschluß der freien Berufswahl. —

Naturgemäß ändert sich nun die Stellung des Arbeiters, wenn er auf diese Weise in ein Arbeitsverhältnis eingetreten ist, keinesfalls mehr zu seinen Gunsten. Waren es früher wirtschaftliche Nachteile, die seinen Eltern drohten, so sind es nun bald solche, die ihm selbst bevorstehen, wenn er ausscheidet oder durch Forderungen zu seiner Entlassung Anlaß gibt. Je größer der Kreis wird, für den er zu sorgen hat, desto sicherer wird er am Arbeitsverhältnis festzuhalten haben; eventuell werden ihn Frau und Kinder direkt hiezu veranlassen. Und so erscheint denn der Wille des Gesetzgebers, wonach allzulange Dienstverhältnisse aufkündbar sein sollen, wonach nicht einmal die ausdrückliche anderweitige Übereinkunft Geltung hat, völlig paralysiert. Wirken schon die Mietwohnungen in diesem Sinne, so ganz ähnlich Hausbauvorschüsse und Kassen, bei welch letzteren der Grad der Bindung jährlich steigt, da jährlich die Summe der bezahlten Beiträge wächst, jährlich der Anspruch auf Pension sich gebieterischer geltend macht[1]. Als ich hinsichtlich der Prämienhäuser bei Stumm in Neunkirchen die Frage stellte, wie verfahren werde, wenn ein derart seßhaft gemachter Arbeiter den Dienst während der ersten 10 Jahren kündige, sagte mein Führer, dieser Fall komme nicht vor, er sei undenkbar. In der Tat liegt in dieser fast völligen Unmöglichkeit die Pointe.

[1] Beim Kassenwesen spielt vor allem auch die Vorschrift längerer Dienstzeit, bevor ein Anrecht auf Pension für Alter usw. entsteht, eine Rolle. Ein Arbeiter, der lange Jahre Beiträge zahlte und im Fall des Austritts nichts erhält, würde nie, selbst wenn er Grund dazu hätte, von einem Kündigungsrecht im Sinne des § 624 des B.G.B. Gebrauch machen.

An letzter Stelle gedenken wir noch jener Bestimmung der Zivilprozeßordnung, wonach die Einhaltung vertragsmäßig seitens des Arbeiters übernommener Verpflichtungen nicht erzwungen werden kann. Nun erhellt, daß die Wohlfahrtseinrichtungen, wenn sie imstande sind, den Arbeiter überhaupt zum Vertragsschluß zu vermögen, mit Leichtigkeit die Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen erzwingen werden. In der Tat hat sowohl die Wohnungsfürsorge als das Kassen- und Prämienwesen diese Wirkung; die Kassen freilich, wenn wir den Arbeiter im allgemeinen im Auge haben, erst nach einiger Zeit, wenn nämlich die gezahlten Beiträge eine derartige Höhe erreicht haben, daß ihr mit der Kündigung verknüpfter Verlust ein empfindlicher ist. Für den Sohn aber eines schon lange im Betrieb stehendan Arbeiters üben die Kassen sofort ihre Wirkung; seine Sohnespflicht ist der eiserne Zwang, der ihn am Arbeitsverhältnis festhält.

Wir sehen, daß die Mittel, die das Gesetz zur Erzielung eines freien Arbeitsvertrages angibt, in ihrer Wirkung ausgeschaltet sind.

II.

Das Recht der freien Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen.

Es ist der Wille des Gesetzes, daß der Arbeiter zu keinen andern Bedingungen zu arbeiten veranlaßt werden soll als zu solchen, die in „freier Übereinkunft“ zwischen ihm und dem Arbeitgeber festgestellt worden sind. Die Kodifikation dieser freien Übereinkunft ist zum Teil in der Arbeitsordnung, einem integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages nach der Gewerbeordnung wie nach dem Berggesetzen zu geben. Änderungen können erst zwei Wochen nach dem Abschlusse in Kraft treten.

Die Wohlfahrtseinrichtungen nun sind imstande, diese freie Übereinkunft selbst da auszuschließen oder stark zu beeinflussen, wo die an sich schon schwache Vertragsposition des Arbeiters durch wirtschaftlich günstige Bedingungen, durch die dem Arbeiter gewährten Rechte [1] und durch die Schutzbestimmungen der Gesetze verbessert ist.

Wir werden den Beweis in der Richtung führen, daß wir zunächst allgemein die Vertragsstellung des Arbeiters, dem das Mittel der Dienst-

[1] Die Frage der Ausschaltung dieser Rechte durch die Wohlfahrtseinrichtungen bleibt zunächst noch offen.

kündigung so gut wie völlig entzogen ist, beleuchten. Dann soll auf einzelne Arbeitsbedingungen eingegangen werden; es wird vor allem auch interessant sein, zu untersuchen, wie sich die Wohlfahrtseinrichtungen zu einer Institution, die heute als einer der wichtigsten Punkte der Arbeitsordnung und damit der Arbeitsverträge gilt, dem Arbeiterausschuß und ähnlichen Organen der Arbeiterschaft, stellen. Im Auge zu behalten wird hierbei stets sein, ob die Wohlfahrtseinrichtungen es ermöglichen, die zweiwöchentliche Frist für Änderungen der Arbeitsordnung praktisch zu umgehen. Damit wird eventuell für den Arbeiter die gesetzlich gewährleistete Möglichkeit, einer für ihn ungünstigen Änderung der Arbeitsbedingungen durch rechtzeitige Einsprache zu entgehen, wegfallen.

Ganz allgemein läßt sich erwarten, daß die erstrebte Fesselung des Arbeiters an den Betrieb notwendig dazu führt, daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen lediglich durch den Arbeitgeber erfolgt. Wollte der Arbeiter auf seinem Recht, bei Feststellung seiner Arbeitsbedingungen mitzuwirken, bestehen, so würde ihm gekündigt, und an solche Kündigung sind infolge der Wohlfahrtseinrichtungen die schon wiederholt erwähnten Nachteile geknüpft, wie sofortige oder demnächst erfolgende Räumung der Wohnung, Kündigung des Darlehens, Verlust erworbener Rechte auf Pension oder Rückzahlung der Beiträge, Verzicht auf Prämien, Gewinn- und Dividendenanteile, trotz einer Mehrleistung. Da wir uns Änderungen der Arbeitsbedingungen schon aus technischen Gründen nicht als radikale, sondern meist als schrittweise vorzustellen haben, so bedeuten sie niemals eine ähnliche Verschlimmerung der Lage des Arbeiters, wie sie jene mit der Kündigung verbundenen Verluste darstellen. Und so kommt denn, daß in Distrikten mit ausgesprochener Wohlfahrtspolitik es Arbeitgebern und Arbeitern als eine absolut selbstverständliche Tatsache gilt, daß Änderungen der Arbeitsbedingungen in einseitiger Weise vor sich gehen.

Dieser Standpunkt, den prägnant unter andern auch Stumm und Krupp ausgesprochen haben, läßt sich vollkommen nur dann durchführen, wenn die Folgen der Dienstkündigung für den Arbeiter dank der Wohlfahrtseinrichtungen nicht bloß in vorübergehender Arbeitslosigkeit, sondern in dauernder Schädigung seiner und seiner Familie Existenz bestehen.

Gehen wir nun etwas näher ein auf die einzelnen Arbeitsbedingungen, um zu sehen, welche Gestalt sie unter dem Einflusse der Wohlfahrtseinrichtungen annehmen.

An erster Stelle steht die Lohnfrage.

Hier wird, um eine gerechte Beurteilung zu ermöglichen, zunächst

festzuhalten sein, daß die Wohlfahrtseinrichtungen den Arbeitgebern außerordentliche pekuniäre Lasten auferlegen. So berechnet sich z. B. für die Saargruben der jährlich für den Arbeiter aufzuwendende Betrag auf 125 Mk. Daß sich dies irgendwie in den Löhnen geltend machen muß, ist in vielen Fällen selbstverständlich; dieses Umstandes ist schon an anderer Stelle gedacht worden, doch wird er noch eingehendere Betrachtung später finden. Hier ist er deshalb wichtig, weil naturgemäß bei einem Verlangen der Arbeiter nach Lohnerhöhung der seitens des Arbeitgebers für Wohlfahrtseinrichtungen aufgewendete Betrag zu berücksichtigen und so eine Ablehnung jener Forderung nicht stets als eine Betonung des Herrschaftscharakters der Arbeitgeberposition zu betrachten sein wird; oft mag diese Ablehnung ihren Grund in wirtschaftlich wohlberechtigten Überlegungen haben [1].

Und doch wird das Bewußtsein, daß dem Arbeiter durch die Wohlfahrtseinrichtungen die Dienstkündigung fast unmöglich, mindestens sehr erschwert wird, außerordentlich oft zur Ablehnung einer Forderung auf Lohnerhöhung, auch wenn letztere wirtschaftlich möglich und sozial erwünscht ist, führen. Wenn, wie aus einem mir seitens der christlichen Gewerkschaft zugegangenen Berichte hervorgeht, „der Betriebsführer von Zeche Nordstern, wenn Leute aus der Zechenkolonie um Gedingezusatz baten, sagte: ‚Ihr habt doch auch eine billige Wohnung‘ und ‚Ihr wißt doch, wo Ihr wohnt‘“, — so dürfte dies Bewußtsein sehr mit im Spiele gewesen sein. Ähnlich berichtet Pieper [2], daß ein Werkswohnungsmieter häufig „mit schlechterer Arbeit und geringerem Verdienste vorlieb nehmen muß“.

Interessant ist der Umstand, daß gewisse statutarische Bestimmungen der Mietskontrakte auch formell jede „freie Übereinkunft“ in Lohnfragen abschneiden. Im II. Teil ist ihrer ausdrücklich Erwähnung getan. Die Verträge der Gewerkschaft Dorstfeld, der Harpener Aktiengesellschaft und der Rheinischen Anthrazit-Kohlenwerke schreiben vor, daß der Mieter „während der Dauer des Mietvertrages auf der Zeche für den daselbst üblichen Schichtlohn oder Gedingesatz zu arbeiten“ hat. Und zwar nicht nur er, sondern auch seine Söhne. Der schwere Nachteil, den die eventuell als Strafe in Aussicht gestellte sofortige Wohnungskündigung

[1] Bei Wohlfahrtseinrichtungen in rein karitativem Geiste, vor allem bei solchen, deren Leitung die Arbeiter selbst in Händen haben, wird von diesen selbst die Notwendigkeit der richtigen Kalkulation wohl anerkannt, das zeigen die Jahresberichte der Arbeiterausschüsse von Freese, Krause, Zeiß u. a.

[2] S. II. Teil.

und die Einbehaltung des Lohnes für die ganze Mietperiode, im äußersten Fall ein volles Vierteljahr, im Gefolge haben, werden stets einen Verzicht auf die freie Übereinkunft zur Folge haben. Übrigens dürfte diese Lohneinbehaltung für ein Vierteljahr oder eine Wohnungsmietsperiode ungültig sein als gegen die guten Sitten verstoßend. Vgl. § 138 d. B.G.B. u. Lotmar I S. 446 (zitiert auf S. 129 dieser Schrift).

Eine Firma ferner, die umfassend Wohlfahrtspolitik treibt, die Heinrichsthaler Fabrik Faber, schreibt in ihrem Bericht über ihre Wohlfahrtseinrichtungen die vielleicht vielsagenden Worte: „Die Firma hat verschiedene Male große Lohnreduktionen eintreten lassen. Die Arbeiter haben einmal gestreikt und lassen sie sich jetzt gefallen." Ein Zusammenhang mit den Wohlfahrtseinrichtungen, speziell der in der Fabrik sehr ausgebildeten Wohnungsfürsorge, muß dem Verfasser vorgeschwebt haben, da sonst die Erwähnung an dieser Stelle nicht gerechtfertigt wäre.

Was die Prämienhäuser anlangt, so bedeutet die absolute, bedingungslose Bindung eines derart seßhaft gemachten Arbeiters einen völligen Verzicht auf Mitwirkung bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen[1]; es ist dies von besonderer Wichtigkeit, da es sich hier meist um gut qualifizierte gelernte Arbeiter handelt, die nicht lange nach anderweitigem Engagement zu fragen hätten.

Daß diese Auffassung richtig ist und also die freie Vertragsposition aufgehoben wird, beweist die Ansicht A. v. Brandts, des Geschichtschreibers des Saargebiets, in dem die Prämienhäuser weitaus am meisten verbreitet sind. Er meint, der Lohn sei das Produkt von Bestimmungsgründen, „die sich der Einwirkung der Arbeiterschaft völlig entziehen". Speziell bei den Eisen- und Glashütten des Bezirks führt Brandt den Nachweis, daß nie ein Verhandeln über Löhne stattgefunden hat[1].

Ähnlich wirken Kassen; hat ein Arbeiter den Verlust seiner Ansprüche zu fürchten, so wird er nicht geneigt sein, auf seiner Vertragsposition zu bestehen. Inwieweit dies Einfluß auf die Lohnhöhe hat, zeigen insbesondere kompetente Urteile, die an anderer Stelle[2] wiedergegeben sind. Ebenso bei Prämien, Konsumanstalten[3] usw.

---

[1] Zu dieser Frage Elster, W. d. V. II, S. 904: „Es ist nicht zu leugnen, daß diese beschränkenden Klauseln zu einer größeren Abhängigkeit des Arbeiters vom Arbeitgeber, die nicht wünschenswert ist, führen könne."

[2] S. 123 und Schluß.

[3] Zuschrift an den „Bergknappen" 1905: „Es ist doch für jeden verständlich, daß ein Arbeiter, der seine ganzen Haushaltsbedürfnisse im Zechenkonsum deckt, auch darauf achtet, seine Mitgliedschaft zu erhalten, um die Dividende nicht zu verlieren:

Hier liegt ein sehr einfaches Rechenexempel vor: es läßt sich leicht feststellen, ob eine Lohnreduktion eine Schädigung bedeutet gleich jener, wie sie mit der Entlassung verknüpft ist, und auch in extremen Fällen wird dies, wenn der Arbeiter vielleicht zehn Dienstjahre hinter sich hat, nicht zutreffen.

Etwas eingehender soll von den Prämien die Rede sein. Zunächst hat naturgemäß der drohende Verlust einer solchen oft den Verzicht auf Geltendmachung der freien Vertragsposition seitens des Arbeiters zur Folge, was von besonderer Wichtigkeit in Betrieben ist, in denen die Produktionsprämien einen erheblichen Bruchteil des Lohnes ausmachen. Aber weiter. Ein detailliertes, umfassendes Prämiensystem, wie es so oft die Textilindustrie aufweist, ist sehr geeignet, die Lohnfestsetzung zu einer rein einseitigen Handlung des Arbeitgebers zu machen: denn eine Änderung des Lohnes würde auch eine Änderung der Prämie bedingen; diese aber kann, da die Prämie als freie Wohlfahrtseinrichtung des Arbeitgebers gilt[1] und als solche der freien Übereinkunft nicht unterliegt, nur durch jenen erfolgen, und damit ist auch eine vertragsmäßige Änderung des Lohnes ausgeschlossen.

Die Wirkung der Lohnzusätze ist eine ähnliche; es kommt hier (wie in minderem Grad auch bei den Prämien) noch hinzu, daß es für den Arbeiter oft viel vorteilhafter sein mag, die Gratifikation anzustreben, statt sich auf den Vertragsstandpunkt zu stellen. Die Verhandlungen der Kommission im Ruhrrevier haben verschiedene interessante Feststellungen hinsichtlich des Einflusses dieser Lohnzusätze gezeitigt[2]. Es ist dies vielleicht ein nicht zu unterschätzendes Moment.

---

er wird es sich deshalb auch sehr überlegen, die Zeche zu verlassen, trotzdem er schlechte Arbeit hat."

[1] In diesem Sinn besagt der Preuß. Gew.-Insp.-Bericht 1899 von der Einrichtung der Gebr. Schröder in Golzern: „Diese Tantieme ist als Geschenk zu betrachten und soll kein zu forderndes Recht bilden." (S. 429.)

[2] Aus dem Protokoll der Verhandlung auf Zeche „Deutscher Kaiser" (R.-A. 121, 23. Mai 1905) ergibt sich folgendes:

Hauer Ischner: „Im November vorigen Jahres war ich am 6. Brandberg . . angelegt. Es war schwierig, die Arbeit vorher richtig zu taxieren, und konnte ich über das Gedinge mit dem Steiger eine Einigung nicht erzielen. Ich habe in diesem Monat in 22 Schichten 96,77 Mk. verdient. Für die von mir geleistete Arbeit hatte ich einen höheren Lohn verdient, und hätte der Steiger mir von vornherein ein höheres Gedinge zubilligen müssen. Der Steiger muß den in Anrechnung gebrachten Gedingsatz nach seinem Gutdünken berechnet haben."

Der Steiger gibt an, die Feststellung sei in diesem Falle durch den Betriebsführer erfolgt. Dieser, namens Koch, sagt u. a. aus, er habe einen bestimmten

Interessant ist schließlich noch die von verschiedenen Firmen unternommene Arbeitslosenversicherung. Sie ermöglicht es, wie Albrecht[1] ein-

---

Satz für „angemessen" erklärt, während ihn die Arbeiter zu niedrig fanden. Eine Einigung ist demnach nicht erfolgt; dagegen heißt es weiter: „Gegen Schluß des Monats habe sich herausgestellt, daß die Leute nur den mäßigen Lohn von 3,66 Mk. verdient hatten; infolgedessen seien von ihm, weil die Verhältnisse sich im Laufe des Monats ungünstiger gestaltet hätten, 30 Mk. im ganzen zugesetzt worden."

Der Wunsch der Arbeiter also um Erhöhung des zu vereinbarenden Gedings fand keine Berücksichtigung, dagegen gewährte man bereitwillig eine Zulage. Die Arbeiter sahen das Gedinge von Anfang an als zu niedrig an; der Betriebsführer will dies erst im Laufe des Monats bemerkt haben. Es ist unwahrscheinlich, daß diese Verschlechterung nicht rechtzeitig wahrgenommen werden konnte. Geht doch aus den Berichten der Untersuchungskommission hervor, daß die Beamten sich trefflich auf die Vorausberechnung der Flözergiebigkeit zu verstehen glauben; sind besonders viele Wagen genullt worden, hat besonders starker Holzmangel bestanden, so heißt es nahezu stets, diese Umstände seien schon in dem übermäßig hohen Gedingsatze gebührend berücksichtigt worden.

Diese Art von Lohnmodifikation macht die gesetzlichen Vorschriften über Gedingvereinbarung nahezu illusorisch; sie verhindert unter Umständen jedoch auch direkt eine Lohnsteigerung. In dem Falle nämlich, daß kein Gedinge zustande kommt und nun nach dem Gesetz der früher am gleichen Betriebsort gezahlte Lohn fort gilt, hilft es dem Arbeiter nichts, daß eine Lohnzulage gewährt worden ist, er hat Anspruch nur auf den niederen Lohn.

Effert vom christlichen Gewerkverein äußerte sich zu diesem Punkte auf dem preußischen Bergarbeiterdelegiertentag 1905 folgendermaßen: „Es wird . . im Ungewissen drauflosgearbeitet und am Ende des Monats, wenn kein Gedinge zustande gekommen ist, ist der Arbeiter auf die Gnade des Beamten angewiesen. So ist es auf einer Zeche im Oberhauser Revier vorgekommen, daß Hauer vor ein und demselben Betriebspunkte zweierlei Lohn erhielten. Als der Hauer mit weniger Lohn pro Schicht sich beschwerte, wurde ihm gesagt: „Wir können dem einen doch Geld schenken, Sie haben erhalten, was Sie verdient haben." Dabei hatte der Betreffende dasselbe geleistet, wie Derjenige, der mehr Lohn bekam. Der letztere war aber eher geneigt, Überschichten nach Wunsch des Beamten zu verfahren."

Ganz ähnlich äußert sich der Direktor der Zeche „Gneisenau" (R.-A. 56, 6. März 1905), der eine strenge Gedingregelung — übrigens nicht ohne Widerspruch seitens eines Teiles der Arbeiter! — durchzuführen bemüht war: „Durch die vielerlei Gedinge und Vergütungen, die der Bergmann einzeln verrechnet erhielt, wußte er nie, welchen reinen Verdienst er am Schlusse der Lohnperiode erhalten würde, da von den Unterbeamten vielfach willkürlich und nachträglich die Vergütungen festgesetzt wurden . ."

Bezeichnend ist schließlich, daß auf Zeche „Dorstfeld" das Gedinge gekürzt wurde, obwohl vorher ein Lohnzusatz gewährt werden mußte! Hierüber beklagt sich ein Hauer Wilschewski (R. A. 61, 11. März 1905). Dies scheint darauf zurückzuführen zu sein, daß dem Beamten ein niederer Lohn, der den Arbeiter stets des Lohnzusatzes bedürftig erhält, erwünscht ist.

[1] Albrecht, Handbuch S. 303.

mal sagt, dem Arbeitgeber, „sich ganz nach der jeweiligen Konjunktur zu richten." Praktisch bedeutet sie nämlich die Möglichkeit einer einseitig durch jenen erfolgenden Lohnfestsetzung für eine Zeit, in der unter der Herrschaft wirtschaftlicher Depression eine Betonung des freien Vertragsstandpunktes seitens der Arbeiter, soweit diese aus Betriebsrücksichten nicht entlassen werden können, besonders gefährlich für den Unternehmer wäre. Unter Umständen[1] sind es Mittel der Arbeiter, aus denen nun die Löhne während der Krise gezahlt werden. In der Tat müssen wir Albrecht recht geben, wenn er meint: „Das System ist für die Firma sehr praktisch, da es ihr gegen geringes Entgelt ihren Arbeiterstamm erhält." Diese Erhaltung ist heute meist unbedingte wirtschaftliche Notwendigkeit, und es muß deshalb ein Mittel zur praktischen Ausschaltung der freien Übereinkunft in Lohnfragen während einer Krise seitens des Unternehmers rückhaltlos begrüßt werden.

Im gleichen Sinn wirkt jene Lohneinbehaltung bei Stumm und auf Ruhrzechen zur Erzielung gleichmäßiger Lohnhöhen. Sollten hier die Arbeiter einer günstigeren Konjunktur entsprechend sich verbessern wollen, so würde die eventuelle Rückzahlung früher einbehaltener Lohnbeträge den Arbeitgeber stets zu dem Hinweis berechtigen, daß mit dieser Rückzahlung die gewünschte Erhöhung praktisch gegeben sei. Und eine Lohnreduktion wird bei dieser Zahlung leichter möglich werden.

Als zweitwichtigste Arbeitsbedingung käme nun die Arbeitszeit in Frage; da jedoch eine Detailuntersuchung über die Einwirkung der Wohlfahrtseinrichtungen auf gesetzgeberische Maßnahmen zur Beschränkung der Arbeitszeit noch gegeben werden soll, so scheidet dies Problem hier aus.

Die komplizierten Verhältnisse unserer Großindustrie haben es mit sich gebracht, daß sich, streng auf den einzelnen Betrieb beschränkt, gewisse Organe gebildet haben, welche bestimmte Materien zu regeln haben; Materien, die zwar einen wichtigen Teil der Arbeitsbedingungen ausmachen, die aber doch nicht oder nur teilweise in den mit den einzelnen Arbeitern abgeschlossenen Verträgen fixiert sind. In diesen Fällen wird die Arbeiterschaft eines Betriebes von jenen Organen vertreten; es ist von ganz besonderem Interesse, zu erfahren, welchen Einfluß hier die Wohlfahrtseinrichtungen üben, vor allem, ob jene vom Gesetz gewollte Selbständigkeit der die Arbeiterschaft vertretenden Organe, die zur Wahrung

[1] S. II. Teil. Die Firmen Lanz und Hördescher Hüttenverein kommen in Frage.

des Vertragscharakters der Arbeitsbedingungen erforderlich ist, aufrechterhalten bleibt.

In Betracht kommen Knappschaftsältestenkollegien, Krankenkassenvorstände und Arbeiterausschüsse; endlich die Organe zur Beaufsichtigung des Wagennullens.

Erinnern wir uns an jene auf S. 82 im Wortlaut mitgeteilte Eingabe der Saarbrücker Knappschaftskassenvorstände. „Das Werk", hieß es hier u. a., „dem der auf Grund geheimer Wahl Gewählte angehört, ist jederzeit in der Lage, ihn an der Ausübung seiner Stellung als Knappschaftsältester zu verhindern, indem es ihn aus dem Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes, jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist, entläßt."

Es ist dies eine autoritative, durchaus nicht von Arbeiterseite beeinflußte Äußerung.

Schon unter gewöhnlichen Verhältnissen ist die Entlassung für den Arbeiter oft gefährlich. Bedingt diese nun aber die Exmittierung aus der Wohnung, den Verlust von Kassenbeiträgen, Prämien oder, was ganz besonders häufig sein wird, da Knappschaftsälteste meist gut qualifizierte, bevorzugte Arbeiter sind, den Zwang, sofort Baudarlehen und -prämie zurückzahlen zu müssen, so erhellt, daß der betreffende Älteste allen Grund hat, dasjenige zu unterlassen, was eine Entlassung, eventuell ohne Kündigung aus disziplinären Gründen, wie sie nie ganz fehlen, zu vermeiden. Es wird zu einem großen Teil hierauf der Umstand zurückzuführen sein, daß bei den jüngsten Untersuchungskommissionen im Ruhrgebiet die vorgeladenen Arbeiter, vielfach Knappschaftsälteste, sich durchwegs passiv und zurückhaltend verhielten, zuletzt aber überhaupt nicht mehr erschienen. Daß das Ältestenkollegium alsdann kein zur Vertretung der Arbeiterinteressen fähiges Organ ist, folgt hieraus notwendig. Nun ist aber besonders mißlich für den Arbeiter, daß einseitige Anordnungen des Arbeitgebers bei dieser Sachlage als gewissermaßen vertragsmäßig zustande gekommen gelten und durch das Ältestenkollegium gedeckt werden.

In Anlehnung an die Eingabe der Knappschaftsvereine sei auf die Stellung hingewiesen, die das mit ihnen zusammenhängende Institut der Vertrauensmänner im Saargebiet einnimmt. Aus dem reichen Material soll folgender Fall zeigen, wie sehr es an den Vorbedingungen zur Entfaltung wirksamer Tätigkeit, die zur Wahrung des Vertragsstandpunktes erforderlich ist, fehlt: Die Vertrauensmänner wollten zu einer nichtoffiziellen Besprechung sozialer Fragen zusammenkommen. Auf Grund des Statuts vom 21. Februar 1890 erging folgendes Verbot des Berg-

rats: „Ich habe gehört, Sie wollen eine Vertrauensmännerversammlung abhalten. Ich warne hiermit jeden, an der Versammlung teilzunehmen. Niemand hat ein Recht, eine solche Versammlung abzuhalten bezw. einzuberufen; nur der Bergwerksdirektor selbst darf es." Nun lautet jenes Statut in § 8: „Die Zusammenkünfte der Vertrauensmänner mit dem Bergwerksdirektor finden getrennt für jede Berginspektion oder für jede Grube statt. Der Direktor hat hierüber zu entscheiden." Aus dieser Vorschrift entnahm man ein Verbot, überhaupt zusammenzukommen, ein Verbot, das durchaus geeignet war, jede Selbstbetätigung der Ältesten hintanzuhalten[1].

Ebenso verhält es sich mit den Krankenkassenvorständen; die Kautelen, die laut dem Gesetze die Wahrung der Arbeiterinteressen im Auge haben, versagen, sobald ein Mitglied nicht nur die Entlassung, sondern auch die infolge der Wohlfahrtseinrichtungen mit diesem Falle verknüpften Nachteile fürchten muß, vollständig, und damit ist der nahezu uneingeschränkten Machtvollkommenheit des Arbeitgebers — innerhalb der ziemlich weiten gesetzlichen Schranken — die Regelung von Materien überlassen, die zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen gehören. Statt alles weiteren möge das Schicksal eines reformbegierigen Vorstandsmitgliedes der Kruppschen Krankenkasse erwähnt sein. Nach zwanzigjähriger Dienstzeit wurde er ein gut qualifizierter Arbeiter, wie die Firma bestätigte, entlassen und sah sich seiner bedeutenden Einzahlungen in die Pensionskasse verlustig[2].

Ebenso steht es mit den Organen zur Überwachung des Wagennullens; bei ihnen handelt es sich um eine gesetzliche Institution, die den Zweck hat, den Vertragscharakter des Arbeitsverhältnisses zu wahren und

---

[1] Hierzu folgendes aus den Landtagsverhandlungen gelegentlich einer Interpellation des Zentrums. Berghauptmann v. Velsen: „Wir sind gewiß weit davon entfernt, irgendwie das Koalitionsrecht der Bergleute beschränken zu wollen. Aber es ist doch eine bedenkliche Sache, wenn die Vertrauensmänner zusammentreten und nun anfangen wollen, ihrerseits behufs weiterer Ausdehnung ihrer Befugnisse gewissermaßen Generalversammlungen zu berufen."

Hierzu Abg. Dasbach (Zentr.): „Aber diese Männer, welche auf Anordnung der Behörden von den Bergleuten zur Vertretung ihrer Interessen gewählt werden, haben doch in dem Augenblick nicht aufgehört, preußische Staatsbürger zu sein."

[2] Düwell a. a. O.: „Das ehemalige Vorstandsmitglied der Kruppschen Krankenkasse, der Dreher Finke, erzählte in einer öffentlichen Versammlung folgendes: „Ich war 19½ Jahre bei der Firma Krupp beschäftigt und habe mir nichts zuschulden kommen lassen, welches meine Entlassung rechtfertigt. Mein Hinauswurf erfolgte nur deshalb, weil ich der Firma Krupp im Kassenvorstand unbequem wurde. Für diese Behauptung liefere ich jederzeit Zeugen. Von Meistern und Beamten ist mir gesagt worden, ich möge mich vorsehen, meine Maßregelung

dem Arbeiter seinen Lohn zu sichern. Vielleicht genügt an dieser Stelle die Bemerkung, die ich ebenso seitens Arbeitgeber wie seitens Arbeiterführer hörte: „Wo Vertrauensleute dieser Art tätig sind, werden mehr Wagen genullt als sonst"; es liegt selbstverständlich jeder Vorwurf fern; es soll lediglich gesagt sein, daß jenen Leuten die zu ihrem Amt unbedingt nötige Selbständigkeit fehlt. Auch sie wohnen in Werkswohnungen; auch sie zahlen in Unterstützungskassen.

Von den Arbeiterausschüssen gilt das gleiche. Doch kommen sie in den meisten der eigentlichen „Wohlfahrtsbetriebe", wenn der Ausdruck erlaubt ist, nicht vor. Herkner gibt in seiner „Arbeiterfrage" auf Grund vor allem der Berichte der Badischen Fabrikinspektion hierüber Aufschluß. Nach ihm können die Ausschüsse dazu dienen, „das Odium einer übermäßig strengen Disziplin vom Unternehmer ab und dem Ausschuß zuzuwälzen"; sie werden, wie Heyl v. Herrnsheim sagt, zu einer Institution, „die die Beschwerden der Arbeiter begräbt, ein Instrument gewissermaßen in der Hand des Arbeitgebers, der in der Lohnfrage durch den Ausschuß manches niederdrücken und beseitigen kann"[1]. Diese Schwächung des Einflusses des Arbeiterausschusses ist um so bemerkenswerter, als Wohlfahrtseinrichtungen karitativer Art eine Stärkung dieses Einflusses notwendig mit sich bringen müssen, indem sie dem Ausschusse eine wirklich maßgebende Rolle bei Verwaltung und Fortbildung einräumen. —

Noch wichtiger als hinsichtlich dieser Verhältnisse ist der Einfluß der Wohlfahrtseinrichtungen auf das Strafensystem.

In dieser Richtung treffen sowohl die Gewerbeordnung wie die Berggesetze ausdrückliche und ausführliche Maßnahmen. Nach § 134b, Abs. 4 der Gewerbeordnung muß, falls Strafen überhaupt vorgesehen werden, „über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung" usw. in der Arbeitsordnung genaue Bestimmung getroffen sein. Besonders dürfen Geldstrafen höchstens den Betrag des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes erreichen. Indem die Arbeitsordnung diese Fragen regeln muß, macht sie, da sie selbst Gegenstand freier Übereinkunft ist, auch das Strafensystem von dieser abhängig; es gibt keine einseitige Festsetzung von Strafen durch die Arbeitgeber. (Anders im Einzelfall.)

---

werde beabsichtigt. Den äußeren Grund zu meiner Entlassung mußte eine zerbrochene Schraube an der Drehbank abgeben." In dem Zeugnis, welches Finke über Führung und Leistung beanspruchte, mußte man dem Hinausgeworfenen die Prädikate „gut" eintragen.

[1] Schriften des Vereins f. Soz.-Pol. „Arbeitseinstellungen". Ähnlich u. a. Stieda (H. d. St. W.) u. Lindemann a. a. O.

Völlig umgestaltet nun wird dies Verhältnis durch die Wohlfahrts-einrichtungen. Da sie eine freie Leistung des Arbeitgebers darzustellen scheinen, so gilt auch ihre Verweigerung bezw. ihre Einschränkung als sein freies Recht. Damit ist nun aber ein Strafensystem geschaffen, das, ohne im allgemeinen als solches formell anerkannt zu sein, doch die mächtigste Wirkung äußern muß. Für eine tiefere Betrachtung wird nun zweifellos nicht das als Strafe gelten können, was offiziell diesen Namen führt, sondern das, was als solche empfunden wird.

Vor allem kommt das Kassen- und Prämienwesen in Betracht. Die meist sehr dehnbaren Bestimmungen über ganze oder teilweise Entziehung von Pensionsansprüchen und zuerkannten Renten, von Prämien, Lohnzusätzen, Gewinn- und Dividendenanteilen bedeuten höchst wirkungsvolle Strafvorschriften; sie können ganz außerordentlich den in den Gesetzen festgelegten Betrag von einem Tagesverdienst überschreiten. Und die Strafverfügung gewinnt noch an Schärfe, wenn ein aus Arbeitern zusammengesetztes Exekutivorgan besteht wie bei den meisten Kassen-Einrichtungen.

Es ist dies ein Punkt, wo die Ausschaltung des freien Vertrags sich äußerst fühlbar macht, deshalb, weil einmal oft der Rechtsweg verschlossen[1], dann naturgemäß der Einfluß der Unterbeamten ein sehr großer ist und schließlich dem Arbeiter die meisten dieser mit dem Wohlfahrtssystem verbundenen Strafen erst lange nach Vertragsschluß bekannt zu werden pflegen.

Bei den Werkswohnungen sind ebenfalls kontraktlich zahlreiche Strafen vorgesehen. Ihre Verhängung geschieht meist durch Unterbeamte, und eine strenge Scheidung zwischen Arbeits- und Wohnungsverhältnis findet da nicht durchaus statt. Der Rechtsweg ist oft verschlossen[2].

In Betracht kommt des weiteren neben der Tatsache, daß Kündigung von Arbeit und Wohnung die denkbar schwerste Strafe darstellen muß, noch die dem Arbeitgeber bezw. seinen Beamten reservierte Befugnis, nicht im Betrieb beschäftigte Familienangehörige des Mieters von der Wohnung auszuschließen und ihm die Aufnahme von Aftermietern zu untersagen.

---

[1] So heißt es bei Krupp, § 27: „Streitigkeiten — mit Ausnahme der von dem Vorstand endgültig zu entscheidenden Frage über das Vorhandensein vollständiger Arbeitsunfähigkeit — werden von der Aufsichtsbehörde entschieden." Hier in 2. Instanz Rechtsweg, der aber für die weitaus wichtigste Frage verschlossen ist. Es ist die Frage, ob nicht § 35 des B.G.B verletzt ist. Vgl. Staudinger, Bd. I S. 263, 2. Aufl.

[2] Vgl. z. B. Vertrag des Eschweiler B.V. § 32.

Eine sehr ausgedehnte Strafgewalt liegt hierin, und so heilsam der Einfluß des Arbeitgebers auf die Schlafgängerverhältnisse ohne Zweifel ist, so schwer wird doch eine Verweigerung der Erlaubnis da empfunden, wo sie sachlich weniger angebracht erscheint als in anderen Fällen, in denen sie gewährt wird [1].

Wir haben damit die Wirkung der Wohlfahrtseinrichtungen auf drei der wichtigsten Materien der Arbeitsordnung ins Auge gefaßt. Indem sie sich als allein dem Willen des Arbeitsgebers unterworfen erweisen, dürfte der Ausschluß der freien Übereinkunft beim Arbeitsvertragsschluß dargetan sein. —

III.

Das Recht des Aufsuchens der günstigsten Arbeitsgelegenheit.

Das Freizügigkeitsgesetz und nach ihm die Reichsverfassung hat jene rechtlichen Schranken beseitigt, die sich dem Streben, die Konjunktur voll auszunützen, entgegenstellten.

Die Wirkung der Wohlfahrtseinrichtungen ist auf Aufhebung dieser Freizügigkeit gerichtet; das wird nicht nur zugegeben, das wird vielmehr als ein segensreiches Mittel, Stabilität in den Arbeiterverhältnissen zu erzielen, in Praxis und Theorie gepriesen. Nun steht dieses fest: die Freizügigkeit kann niemals Selbstzweck sein, ihre Ausschaltung ist durchaus nicht stets nachteilig für den Arbeiter. Und selbst wenn er auf augenblickliche Vorteile, die ihm ein anderer Betrieb bietet, zichten müßte: er tauscht dafür vielleicht die Stetigkeit seiner wirtschaftlichen Lage ein, die unter Umständen von hohem Werte ist. Nun wird erst an späterer Stelle (im zweiten Abschnitt) eine Untersuchung über die wirtschaftlichen Folgen der Fesselung des Arbeiters an den Betrieb stattfinden. Hier kann es nur darauf ankommen, zu prüfen, 1. ob das

[1] In Sulzbach a. d. Saar besichtigte ich eine Zechenwohnung. Fünf große Zimmer waren vorhanden; das Ehepaar besaß nur zwei oder drei kleine Kinder und konnte ein bis zwei Räume gut vermieten; die Erlaubnis hierzu war dem Arbeiter trotz wiederholten Ansuchens rundweg abgeschlagen worden; er ist laut dem Urteil Berufener ein sehr tüchtiger Arbeiter und kann sich diese als harte Strafe empfundene Verweigerung nur so erklären, daß er als eifriger Zentrumswähler bekannt ist; mehrere protestantische Arbeiter ganz genau in seinen Verhältnissen, ja andere mit weniger Zimmern und mehr Kindern hätten die Erlaubnis, einen Untermieter aufzunehmen, erhalten. Derartige Fälle sind sehr häufig.

Recht der Freizügigkeit praktisch ausgeschaltet wird, 2. ob die Wohlfahrtseinrichtungen auch die Anziehungskraft günstigerer Arbeitsbedingungen, die anderwärts geboten werden, abzuschwächen oder aufzuheben vermögen. Nur unter diesem Gesichtspunkt sind die nachfolgenden Untersuchungen aufzufassen; sie sollen keinerlei Urteil über den Wert der Freizügigkeit als solcher enthalten.

Zunächst die Werkswohnungen. Wenn sich hier herausstellen sollte, daß durch sie eine bedeutende Seßhaftigkeit und damit ein Verzicht auf die Freizügigkeit erreicht wird, so ist der Grund gewiß zum großen Teil in der guten Ausstattung und dem billigen Preis zu suchen. Allerdings, das — leider tatsächlich bestehende — geringe Bedürfnis des Arbeiters, gut zu wohnen, gibt zu denken. Und vor allem, es wäre oberflächlich, an der Tatsache vorüberzugehen, daß den Arbeitern infolge der kurzen Kündigungsfristen und der damit gegebenen Aussicht, eventuell zugleich Dienst und Wohnung zu verlieren, das Verweilen im Betriebe außerordentlich nahe gelegt ist. Das Resultat geht aus folgender Übersicht hervor, die offizielles Material für die Ruhrwohnungen, deren kurze Kündigungsfristen wir kennen (Hundt S. 33 ff.), gibt[1].

Name der Zeche:	Die Kolonie zählt Wohnungen:	Der Arbeiterwechsel beträgt in % der Belegschaft:	der Koloniebewohner:
Schlegel und Eisen	1007	83,40	23,00
Graf Bismarck	545	45,00	13,00
Monopol (Schacht Grillo)	555	49,30	6,80
Dahlbusch	88	28,0	—
Adolph v. Hansemann	496	63,30	11,00
Heinrich, Gustav u. Amalia	299	57,80	2,50
Hannover (Krupp)	381	33,00	2,00
Bruchstraße	131	72,00	5,00
Friedrich der Große	371	36,80	15,00
Consolidation	781	53,00	12,00
Ver. Rhein-Elbe und Alma	274	38,50	1,46
Zollverein	1410	41,10	5,00
Prosper	643	101,09	10,50
Viktoria Mathias	384	80,50	7,76
Deutscher Kaiser	1507	77,90	5,00

Für die Prämienhäuser liegen leider relative Zahlen nicht vor. Aber erinnern wir uns, daß die Bestimmungen bezüglich der Kündigung

[1] Hundt S. 86: „Die Zeche (Graf Schwerin) hat lange Jahre unter Arbeitermangel zu leiden gehabt und aus diesem Grunde Wohnungen bauen müssen."

für den Arbeiter die Möglichkeit sich nach der Konjunktur zu richten, ausschließen. Diese Wohlfahrtseinrichtung dient ja, wie keine andere, dem Zweck der Seßhaftmachung.

Aus folgenden absoluten Zahlen geht immerhin hervor, daß dieser Zweck nach manchen Mißerfolgen[1], trefflich erreicht wird. Ich entnehme sie dem 1. Band der Schriften der Zentralstelle für Wohlfahrtseinrichtungen, S. 103:

„Besitzveränderungen und Eigentumsverhältnisse bei der von Arbeitern der oberschlesischen Staatsbergwerke ‚Königin Luise‘ bei Zabrze und ‚König‘ bei Königshütte mit staatlicher Beihilfe 1865—1889 erbauten Wohnhäuser“:

Anzahl der Wohnungen	Davon subhastiert im ganzen	Davon subhastiert vor Abzahlung der Bauvorschüsse	Es sind im Besitz der Erbauer	Es sind im Besitz der Erben der Erbauer	Es sind im Besitz von anderen Bergleuten	Es sind im Besitz von Fremden
787	126	105	393	55	164	175
%: 100	16	13,3	50	7	20,8	22,2

Dasselbe für Saarbrücken 1871—1890:

Zahl der Häuser	Noch im Besitz der Erbauer	Freihändig verkauft: an Bergleute	Freihändig verkauft: an Fremde	Freihändig verkauft: zusammen
2353	2015	218	49	267
%: 100	85,63	9,27	2,08	11,35

Durch Subhastation übergegangen an Bergleute und Fiskus	Durch Subhastation übergegangen an Fremde	Durch Subhastation übergegangen zusammen	Gesamtzahl der Besitzwechsel	Im Besitz von Fremden Häuser
53	18	71	338	67
%: 2,25	0,77	3,02	14,37	2,85

Diese Zahlen dürften ein hinreichender Beweis sein; besonders glänzend sind sie für den Saarbezirk, dessen außerordentlich scharfe statutarische Bestimmungen über sofortige Fälligkeit von Darlehen und Prämie der II. Teil enthält. Vergleichen wir einmal, welche Erfolge ein rein karitatives Unternehmen, die Arbeiter zu Eigenhausbewohnern zu machen, erzielt hat. Daß van Marken in seinem Agnetapark[2] ein solches

[1] Vgl. Mülhausen (Herkner a. a. O.). Auf eine treffende Kritik stoße ich im Bädecker der Rheinlande: „. . Doch wohnen jetzt die Arbeiter in weit entfernten Vororten, während in die alte Arbeiterstadt kleinbürgerliche Bewohner einziehen.“ Mißlungen sind auch die Bemühungen des Grafen Henkel-Donnersmark u. d. „Silesia“. Vgl. Albrecht a. a. O. I, S. 244.

[2] Hierüber Näheres bei Kalle im I. Band der Schr. d. Zentralst. f. Wohlfahrtseinrichtungen, S. 12. Es handelt sich um ein Aktienunternehmen, dem van Marken, Besitzer der Spiritusfabrik in Delft, den Grund zur Verfügung stellte. Die Häuser stehen im Gemeineigentum der Aktionäre, die zu 4/5 Arbeiter sind.

vor Augen hatte, steht nach einem von ihm in der Versammlung der Zentralstelle für Wohlfahrtseinrichtungen gehaltenen Vortrage fest[1]. Van Marken äußert hierüber: „Der materielle Erfolg des Aktienunternehmens ist ein nicht sehr befriedigender gewesen"; die Absicht, den Arbeitern Wohnungen mit allen Vorteilen des eigenen Hauses zu bieten, ohne deren Nachteile mit in den Kauf zu nehmen, war nicht imstande, stabile Arbeiterverhältnisse zu erzielen; wohl aber vermochten dies die Bestimmungen auf den Saargruben, wonach mit der Kündigung eine Kette von wirtschaftlichen Notlagen für den Arbeiter anhebt.

Wir kommen auf das Kassenwesen zu sprechen. Der Grad der Bindung und damit der Ausschaltung der Freizügigkeit ist hier nicht, wie bei Wohnungen und Prämienhäusern, ein fest gegebener, sondern er nimmt zu, je länger der Arbeiter im Dienste steht, je mehr Beiträge er bezahlt hat. Dies allerdings nur da, wo Ausgeschiedenen die Rückzahlung derselben verweigert wird. Daß die Kassen diese Wirkung zeitigen und den Arbeiter zum Verzicht auf ein günstigeres Engagement veranlassen, ist auch die Meinung der Motive zum bayrischen Berggesetz 1869; es heißt auf S. 73 des 4. Beilagenbandes der Landtagsverhandlungen, daß die Arbeitgeber Vorteile aus den Kassen ziehen, „in dem sie dadurch solidere und vielleicht auch mit geringerem Lohne sich begnügende Arbeiter erhalten". Eine Gegenwirkung üben jene Bestimmungen mancher im II. Teil gegebener Statuten, wonach Arbeiter von einem gewissen Dienstalter ab wenigstens auf teilweise Rückerstattung der Beiträge rechnen dürfen.

Dagegen kommt dem bei Knappschaftskassen vielfach eingeführten Brauche, die Ansprüche Ausscheidender durch sog. Rekognitionsgebühren (II. Teil) zu erhalten, wie auch v. Brandt betont[2], eine gleiche Wirkung nur sehr bedingt zu[3].

Es erhellt, daß es insbesondere die Hochkonjunkturen sein müssen, in denen diese Ausschaltung der Möglichkeit, günstigere Arbeitsbedingungen zu erhalten, von Wichtigkeit wird. Gerade die letzte war in dieser Hinsicht lehrreich; mancher Arbeiter harrte aus, auch wenn anderswo höherer

---

[1] Hierüber a. a. O., S. 119: „Die Erfahrung schien mir zu beweisen, daß die Eigentumserwerbung von Wohnungen durch die Arbeiter große Schwierigkeiten biete. Es scheint mir an erster Stelle, daß dem Arbeiter dadurch die Freiheit genommen wird, umzuziehen, wohin er will, denn wir wünschen unsere Arbeiter nicht an uns zu binden, sondern sie müssen vollkommen aus eignem Antriebe bei uns bleiben."

[2] Vgl. II. Teil, S. 107 d. Schr. (Brandt a. a. O., S. 141).

[3] Ganz abgesehen nämlich davon, daß ein Arbeiter nur schwer den Bezirk

Lohn, geringere Arbeitszeit bestand. Bosselmann führt aus, daß dies in Lothringen der Fall war („die Störungen in deutschen Wirtschaftsleben" II, S. 9):

„Es erscheint hier angebracht, . . noch anderer Mittel zu gedenken, die angewendet wurden, um die Arbeiter heranzuziehen und zu halten. Zunächst handelt es sich dabei um den Bau von Arbeiterwohnungen . . Daß ferner Konsum- und Speiseanstalten, Krankenhäuser errichtet wurden, erscheint demnach selbstverständlich. Neu war die Zahlung von Prämien und die Gewährung von Pensionen, wie es z. B. die Firma de Wendel tat, um die Arbeiter zum Verbleiben zu bewegen.

Von dem Erfolge seiner Gewinnbeteiligung, deren durchaus dem Willen der Firma Rechnung tragenden Statuten wir im II. Teil gaben, spricht das Düsseldorfer Werk Braun und Blöm; nach der Denkschrift zur Düsseldorfer Ausstellung, S. 77, „glaubt die Firma, daß diese Einrichtung . . dazu beiträgt, daß bei dem Beamten- und Arbeiterpersonal nur äußerst selten ein Wechsel vorkommt".

In interessanter Weise äußert sich auch der Direktor der Versicherungsgesellschaft „Rhein und Weser": „Ferner wird durch die Gewinnbeteiligung eine größere Anhänglichkeit an den Dienst der Gesellschaft bewirkt. Die Angestellten lassen ihr Livret, welches ihnen die Ansprüche für eintretende Versorgungsfälle sichert, nicht gern und sicher nicht ohne schwerwiegende Gründe im Stich" (steht in Albrecht, S. 72).

Noch sei eine Stelle bei A. v. Brandt, „Zur sozialen Entwicklung im Saargebiet" erwähnt, die, indem sie eine treffende Erklärung der geringeren Lohnhöhe an der Saar dem Ruhrrevier gegenüber gibt, zugleich zeigt, daß die der Seßhaftmachung dienenden Wohlfahrtseinrichtungen sehr wohl die Anziehungskraft günstigerer Arbeitsbedingungen zu neutralisieren wissen. Wir lesen S. 116: „Die verschiedene Lohnhöhe in beiden Bezirken erklärt sich zum Teil durch die geringere Schichtenzahl im Saarrevier, zum größeren Teil aber durch die anders gearteten Arbeitsverhältnisse in Westfalen. Zur Vermehrung der Produktion werden dort in Zeiten flotten Geschäftsganges auf den zahlreichen in Privatbesitz befindlichen Gruben immer neue Arbeitermassen zusammengezogen, so daß ein großer Teil der Belegschaft nicht durch Seßhaftigkeit und

verlassen wird, wo er dereinst auf Pension rechnen darf, verlangen die Statuten meist (z. B. § 7 der Saarbr. Knappsch.-Statuts) auch eine Untersuchung durch den Arzt der Kasse, wenn die Untauglichkeit festzustellen ist. Der fernab wohnende Arbeiter ist so in schwieriger Lage. Hierzu Sachse auf dem preuß. Bergarbeiter-Delegiertentags 1905: „Mitglieder sächsischer Knappschaftskassen, die nach Westfalen ausgewandert sind, haben lange Prozesse zu führen, wenn sie als freiwillige Mitglieder bei der sächs. Kasse geblieben sind, ihre Renten durchzusetzen."

langjährige Tätigkeit in einem Betriebe zu diesem in festen Beziehungen steht." Dieser letztere hat sich, so ist die allein mögliche Ergänzung dieser Darlegung, mit niedrigeren Löhnen zu begnügen[1].

Es galt an dieser Stelle nur, einige Belege für die Tatsache zu erbringen, daß die Wohlfahrtseinrichtungen in erster Reihe dazu berufen sind, die Unsicherheit der Arbeiterverhältnisse für den Arbeitgeber zu beheben, indem sie den Arbeiter auf das Recht der Freizügigkeit verzichten lassen.

Nur kurz sei erwähnt, daß, solange der Betrieb auf einem Werk flott aufrechterhalten wird, sich, zumal in der Hochkonjunktur, wo gute Löhne gezahlt werden, diese Ausschaltung der Freizügigkeit nicht allzu stark geltendmacht. Anders, wenn der Lohn durch Feierschichten gedrückt wird, insbesondere aber, wenn wirtschaftliche Einflüsse, das Zechenlegen, die Veränderung des Standorts einer Eisenindustrie usw. eintreten. Die Wirkung der Wohlfahrtseinrichtungen, wonach das Aufhören des Dienstes Nachteile aller Art nach sich zieht, bleibt dann bestehen. Von den sich so ergebenden Komplikationen wird später noch die Rede sein müssen. Hier kam es nur darauf an, die Tatsache der Ausschaltung der Freizügigkeit festzustellen.

IV.

Die Vorschrift gleichlanger Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeiter.

Der § 122 der R.G.O. erklärt Vereinbarungen, durch welche andere als für beide Kontrahenten gleichlange Kündigungsfristen festgestellt werden, ausdrücklich für nichtig.

Diese Bestimmung wird durch eine Anzahl Wohlfahrtseinrichtungen tatsächlich aufgehoben.

Rechtlich bleibt es zwar bei gleichlangen Kündigungsfristen. Allein in einer Anzahl von Fällen wird die Kündigungsfrist für den *Arbeitgeber* tatsächlich verkürzt, während der *Arbeiter* nur unter Einhaltung der längeren rechtlichen Kündigungsfrist kündigen kann; in anderen, zahlreicheren Fällen wird die Kündigungsfrist für den Arbeiter tatsächlich verlängert, oder aber die Kündigungsmöglichkeit ganz aufgehoben.

Eine tatsächliche Verkürzung der Kündigungsfrist einseitig für den

[1] Wir kommen auf diese Frage noch zurück, wenn wir näher die Beziehungen zwischen Lohnhöhe und Wohlfahrtseinrichtungen untersuchen.

Arbeitgeber findet statt, wenn der Arbeiter darauf angewiesen ist, in einer Wohnung des Arbeitgebers zu wohnen und zugleich die Wohnungskündigungsfrist kürzer ist als die Dienstkündigungsfrist. In Betracht kommen die im II. Teil, I. Abschnitt unter a und b (S. 36 und 37) angeführten Mietskontrakte. Erinnern wir uns z. B. an jenen der Ruhrzeche „Nordstern" bei Essen: „. . . . Falls also Mieter seine Arbeitsstellung freiwillig aufgibt, so hat die Räumung der Wohnung auf Verlangen der Vermieterin sofort zu erfolgen." Daß in der Tat hier, wenn die Firma solches will, die Wohnung noch vor Verlassen des Dienstes zu räumen ist, geht aus dem Gegensatz hervor, wonach bei Entlassung der Arbeiter erst „mit Ablauf der Arbeitskündigungsfrist" exmittiert wird. Es wäre aber ganz unrichtig, zu glauben, daß mit dieser letzteren Bestimmung das Arbeiterinteresse gewahrt wäre, indem der Arbeiter, falls er selbst den Dienst aufsagte, von einer verkürzten Dienstkündigungsfrist stets Vorteil hätte. Dies ist in den häufigen Fällen, wo der Arbeiter ungern scheidet, eventuell unter dem Druck der Verhältnisse scheiden muß, durchaus nicht der Fall. In der Regel wird es sich so verhalten, daß er eine Forderung vorbringt oder eine Forderung des Arbeitgebers ablehnt und der Arbeitgeber ihm, falls eine Einigung nicht erfolgt, die Kündigung nahelegt. „Wenn es Ihnen nicht paßt, so können sie ja gehen," ist die allgemeine Redewendung, vor allem, wenn es sich um Lohnreduktion oder Verlängerung der Arbeitszeit handelt. Hier hat nun der Arbeiter meist ein Interesse daran, noch einige Zeit in der bisherigen Arbeit zu bleiben, etwa bis er anderswo neue gefunden hat. Bietet aber die Gegend keine anderweite Wohnungsgelegenheit, so muß er, da er die Wohnung sogleich räumen muß, auch sogleich abwandern, und die rechtlich bestehende Dienstkündigungsfrist ist illusorisch. In gemindertem Maße trifft dies dann zu, wenn die Wohnungsräumung außerhalb des ortsüblichen Umzugstermins stattfindet. Ersteren Fall haben wir insbesondere in den örtlich weit auseinanderliegenden Bergwerksbetrieben. Durch Kündigung der Wohnung kann der Arbeitgeber hier eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen, als nach den über dessen Kündigung vereinbarten Fristen stattfinden würde. Der Arbeiter ist an diese gebunden, der Arbeitgeber tatsächlich nicht; ob die Firma die längere oder kürzere Dienstkündigungsfrist bevorzugt, hängt von den Verhältnissen, insbesondere der Konjunktur ab; es kann für sie vorteilhaft sein, den Arbeiter möglichst lang zu behalten und ihm zu diesem Zweck die Wohnung zu lassen; es kann aber eine möglichst sofortige Abkehr, zumal in Zeiten stockender Nachfrage, sehr in ihrem Interesse liegen. —

Eine tatsächliche Verlängerung der Dienstkündigungsfrist einseitig für den Arbeitnehmer findet statt, wo für das Arbeitsverhältnis eine kürzere Kündigungsfrist als für das Mietsverhältnis vereinbart ist. Dies trifft nun in den meisten Fällen nicht formell, aber praktisch zu. Es scheint ein Widerspruch zu sein, und doch verhält es sich so: gerade das Zusammenfallen von Dienst- und Wohnungskündigungsfristen bedingte lange Dienstkündigungsfristen. Von einer Möglichkeit, jederzeit zu kündigen, kann meist da keine Rede sein, wo die ortsüblichen Wohnungskündigungsfristen wesentlich länger sind als die bei den betreffenden Arbeiterwohnungen. Kündigt der Arbeiter außerhalb des ortsüblichen Termins, so kann er oft nicht daran denken, sofort oder demnächst eine Privatwohnung zu erhalten. Besteht also viertel- oder halbjährige Wohnungskündigung an dem betreffenden Ort, so hat der Arbeiter äußerstenfalls — Ausnahmen kommen gewiß genug vor — nur vier- oder zweimal im Jahre die Möglichkeit, den Dienst zu quittieren, denn zu einer andern Zeit fehlt es an Wohnungen. In diesem Sinne spricht sich eine von Dr. Hirsch in den Schriften des Ver. f. Sozialpol.[1] mitgeteilte Resolution der Berliner Stuhlarbeiter aus.

In entlegenen Betrieben aber, wo eine Dienstkündigung die sofortige Abwanderung der Familie nach sich zieht, kann unter Umständen von einer Kündigungsfrist des Arbeiters überhaupt keine Rede sein, weil die Kündigung seitens des Arbeiters unmöglich ist.

Eine ganz wesentliche Verschärfung endlich findet dann statt, wenn, wie dies bei einigen Ruhrzechen der Fall ist, nicht nur der Nachteil augenblicklicher Exmittierung — eine Frist besteht nur bei „ordnungsgemäßer" $^1/_4$ jähriger Kündigung — mit der Dienstkündigung verknüpft sondern alsdann auch die Miete für längere Zeit fällig wird.

Im II. Teil wurden die Mietskontraktbestimmungen der Harpener Bergbau-A.G. und der Rheinischen Anthrazitkohlenwerke wiedergegeben. Wir erinnern uns an jene Stelle, die besagt, daß, wenn der Mieter seinen Verpflichtungen nicht nachkommt oder er selbst oder einer seiner

[1] „Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs", S. 200. Die Arbeiter wünschen, dem ortsüblichen Termin entsprechend, $^1/_4$ jährige Kündigungsfrist. Von Wichtigkeit ist auch die Tatsache, daß aus den bekannten Gründen das Angebot von kleinen Wohnungen stets zurückbleibt. Schmoller charakterisiert die Wichtigkeit dieser Frage folgendermaßen: „Ein Kündigungsrecht des Werkes für den Fall des Austritts aus der Arbeit, aber nur ein den lokalen Mietgewohnheiten entsprechendes, muß natürlich bestehen." „Z. Sozial- u. Gewerbepolitik," S. 415.

Söhne von der Arbeit wegbleibt, sofortige Exmittierung erfolgt und zugleich alle Ansprüche, „insbesondere auf den Mietzins bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für diesen Mietvertrag“, der Firma gewahrt bleiben.

Da diese Kündigungsfrist normal ein Vierteljahr beträgt, also eventuell der entsprechende Mietzins verfallen ist, so erhellt, daß auch aus diesem Grunde der Mieter, will er Verluste vermeiden, nur viermal im Jahr kündigen kann. Dies bedeutet praktisch eine vierteljährige Dienstkündigungsfrist[2], während der Arbeitgeber für sich an der 14 tägigen festhält.

Aber weiter; es ist dies nicht nur das praktische Ergebnis, sondern wir finden in den Kontrakten der genannten Firmen ausdrücklich betont, daß für den Arbeiter nicht zweiwöchige, sondern dreimonatige Kündigungsfrist besteht. Heißt es doch in § 4: „Der Mieter übernimmt für sich und seine bei ihm wohnenden Söhne die Verpflichtung, während der Dauer des Mietvertrags auf der Zeche . . zu arbeiten. Er verzichtet also für sich und erwähnte Söhne ausdrücklich auf das Recht, während dieser Periode die Arbeit zu kündigen und die Abkehr zu fordern.“

Ich glaube nicht, daß eine klarerere Ausdrucksweise möglich ist. § 122 G.O. ist damit nicht nur praktisch, sondern auch formell aufgehoben.

Von den Prämienhäusern gilt in noch erhöhtem Maße das, was von den Mietwohnungen gesagt wurde. Man kann bei ihnen weder von einer Kündigung noch folgerichtig von einer Kündigungsfrist sprechen.

Ebenso wird das Kündigungsrecht für den Arbeiter tatsächlich überall ausgeschlossen, wo durch Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeiter an ein Werk in der Art gebunden ist, daß er durch Kündigung eine Reihe von wirtschaftlichen Vorteilen, die er kraft vorangegangener Leistungen beanspruchen kann, verlieren würde. Der Arbeitgeber kann hier zwar kündigen und den Arbeiter durch Kündigung seiner Ansprüche jeden Augenblick berauben; der Arbeiter kann rechtlich kündigen, tatsächlich kann er dies nicht.

Insbesondere bei den Pensionskassen ist dies eine Frage von besonderem Interesse. Man hört wiederholt die Behauptung, diese Kassen führten eine derartige Stabilität des Arbeitsverhältnisses auch für den Arbeiter herbei, daß, obwohl allerdings durch sie die Möglichkeit der Kündigung ausgeschlossen werde, doch in letzter Linie dadurch keine Beeinträchtigung

---

[1] Ähnlich u. a. auch Zeche Neumühl und Magdeburger B.-W.-Ges.

[2] Die Kündigung findet nur zum 2. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober statt. Vgl. z. B. § 2 des Harpener Vertrags.

des § 122 G.O. stattfinde. Denn auch der Arbeitgeber sähe sich, um die Ansprüche des Arbeiters auf die Pension nicht zu schädigen, vor allem aber durch sein Interesse an der Erhaltung des Arbeiterstammes, veranlaßt, von der Kündigung abzustehen. So würden beiderseits die kurzen Kündigungsfristen beseitigt. Vor allem tritt A. v. Brandt für diese Ansicht ein; wir haben an andrer Stelle zu untersuchen, wie es sich damit verhält. Die Darlegung würde hier zu weit führen.

Prämien, Konsumanstaltsdividenden, Zuschüsse — alles dient der Bindung des Arbeiters und damit, durch mehr oder weniger völlige Ausschaltung der Kündigung seitens derselben, zu einer dem § 122 G.O. scharf entgegengesetzten Ungleichheit der Vertragspositionen. Hinsichtlich einer ähnlichen Frage, bei der es sich freilich nicht direkt um Wohlfahrtseinrichtungen, wohl aber um die Lohneinbehaltung, die ja auch bei diesen eine Hauptrolle spielt, handelt, meint Lotmar: „. . Dagegen halten wir einen solchen Vertrag für einen unmoralischen und darum ungültigen. Es scheint uns gegen die guten Sitten zu verstoßen, daß sich der Arbeitnehmer zur Erduldung eines Vermögensnachteils verpflichte, für den Fall er von seiner Kündigungsfreiheit Gebrauch macht, während die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers unbeschränkt bleibt" (a. a. O. S. 446). Für manche Wohlfahrtseinrichtungen trifft dies gewiß zu.

V.

Das Koalitionsrecht.

Das Gesetz hat in § 152 G.O. (bezw. für den Bergbau § 154a G.O.) dem Arbeiter das Recht gegeben, sich zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen zusammenzutun. Als wichtigstes Mittel zur Erreichung dieses Ziels ist ausdrücklich die Einstellung der Arbeit genannt. Wollen wir nun untersuchen, welche Einwirkungen die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber auf dieses Recht der Arbeiter üben, so kann es sich nicht darum handeln, Bestimmungen zu ermitteln, die formell und ausdrücklich gegen die Koalition gerichtet sind. Wohl existieren auch solche[1], aber sie treten außerordentlich zurück hinter

[1] Unser Material weist hier wenig auf. Schmoller sagt einmal a. a. O. S. 415 von den Werkswohnungen: „Nirgends freilich sollten an die Zuweisung solcher Häuser Bedingungen geknüpft werden, welche die Gefühle und Interessen der Arbeiter verletzen, wie das Verlangen, aus dem Gewerkverein auszutreten."

der praktischen Wirkung, welche die Wohlfahrtseinrichtungen kraft ihrer statutarischen Bestimmungen, in vielen Fällen kraft ihres innersten Wesens folgerichtig zeitigen müssen. Eine eingehendere Detailuntersuchung ist nötig, und zwar werden wir die tatsächliche Aufhebung des Koalitionsrechtes durch die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber sowohl in Bestimmungen und Tatsachen, die sich gegen die Verabredungen und Vereinigungen des Gesetzes im allgemeinen, als auch solchen, die sich gegen den Streik im besonderen kehren, nachzuweisen haben.

Wir halten dabei die im II. Teil gegebene Ordnung inne, werden uns also zuerst mit den Arbeitermietwohnungen befassen.

Die wirtschaftlichen Nachteile, welche die kurzen Kündigungsfristen der Wohnungen für den Arbeiter im Gefolge haben, wurden schon zur Genüge auseinandergesetzt. Sie allein genügen, um das Koalitionsrecht praktisch zu negieren[1].

Wir betrachten dies zunächst theoretisch. Bei einer Arbeitseinstellung hat der Arbeitgeber formell das Recht, seine Arbeiter meist binnen 14 Tagen, unter Vorauszahlung des Lohns und bei Kontraktbruch aber sofort auf die Straße zu setzen[2]. Handelt es sich um isolierte Betriebe und, wie wir sehen, kommen in bezug auf Wohlfahrtseinrichtungen in der Hauptsache solche in Frage[3], so ist es für eine größere Anzahl von Familien in der Regel unmöglich, binnen so kurzer Zeit eine neue Wohnung zu finden. Sie müssen mit Weib und Kind abwandern, und es ist unwahrscheinlich, daß andere Distrikte in der Lage sind, die Massen aufzunehmen, ganz abgesehen von dem Solidaritätsgefühl der Arbeitgeber. Diese Schwierigkeit muß vielfach dazu führen, daß der Streik beim Ende der Wohnungskündigungsfrist zu Ende geht; es ist aber wahrscheinlich, daß er unter solchen Umständen überhaupt nicht zustande kommt.

In England haben, wie die Darstellungen von Brentano, Herkner, Engels zeigen, Exmittierungen in großem Stil bei verschiedenen Streiks

---

[1] Ebenso Albrecht, Handbuch S. 29: „Unter Umständen ist dies Verhältnis für den Arbeitgeber ein willkommenes Zwangsmittel gegenüber seiner Angestellten, denen er bei Strikes oder sonst im Falle der Arbeitseinstellung mit der Kündigung drohen kann."

[2] Diese sofortige Exmittierung tritt bei den Steinkohlenbergwerken „Nordstern", „Zollverein", Louise „Tiefbau" auch bei einem ohne Kontraktbruch unternommenen Streik ein. Vgl. § 7 Abs. 2 des auf S. 36 f. von Teil II mitgeteilten Vertrags.

[3] Vgl. Teil II, I.

stattgefunden. Und auch für Deutschland haben wir Beispiele teils erfolgter Wohnungsräumung, wie beim Ausstand in der Heyeschen Glasfabrik in Gernheim bei Düsseldorf[1], teils erfolgreicher Drohung mit der Kündigung; so lese ich in einem seitens der christlichen Gewerkschaft in Ingersheim im Elsaß mir zugegangenen Briefe: „Als i. J. 1902 bei der Firma Haußmann in Logelbach bei Kolmar ein Streik ausbrach, sandte die Betriebsleitung an die Arbeiter, die bei ihr wohnen, sofort die Mahnung, daß, wenn sie des andern Tags ihre Arbeit nicht aufnähmen, sie binnen 14 Tagen ihre Wohnung räumen müßten." Die Wirkung war entsprechend, und „es getrauen sich die betreffenden Arbeiter nichts mehr zu unternehmen, was der Firma nicht paßt", zumal sich die Wohnungen noch zahlreich vermehrt haben. Dieser Tatbestand ist jenem ähnlich, wegen dessen Arbeiter schon wiederholt, der reichsgerichtlichen Judikatur entsprechend, strafgerichtlich verurteilt worden sind.

Ein Beweis dafür, daß die Arbeitgeber sich durch ihre Wohnungen absolut gegen Streik gesichert glauben, wird an anderer Stelle gegeben.

Von höchstem Interesse muß es nun sein, zu untersuchen, welche Einwirkungen die Wohlfahrtseinrichtungen bei dem größten Streik, den Deutschland je sah, dem der Bergarbeiter im Ruhrrevier, gespielt haben; bekanntlich ist dort die Wohnungsfürsorge, in erster Linie bedingt durch die lokale Notwendigkeit, stets sehr entwickelt gewesen.

Es waren wenige Monate vor Ausbruch des Streiks, als ich Gelegenheit hatte, mit zwei berufenen Beurteilern der Sachlage, dem Direktor einer Zeche und einem der ersten Führer der freien Gewerkschaften, über das Thema: Werkswohnungen und Streik zu sprechen. Beide erklärten übereinstimmend, an ein allgemeines Exmittieren der Belegschaften sei nicht zu denken; ein solches würde einen öffentlichen Notstand bedeuten, und kein Richter dürfe die Hand dazu bieten[2]. Infolgedessen könnten die Wohnungen das Koalitionsrecht der Arbeiter nicht unterdrücken. Die Herren haben mit ersterem, recht gehabt, mit letzterem nicht, was nun zu beweisen sein wird.

Die der Harpener Bergbaugesellschaft gehörigen Zechen, die Zeche „Bruchstraße", die Zechen der Deutsch-Luxemburgischen Bergwerks- und

---

[1] Heymann, i. d. „Freistatt", 4. Febr. 1905.

[2] Allerdings stützt sich diese Meinung auf die Hoffnung, der Richter werde dem Rechte nicht gehorchen. Denn als Rechtsverletzung muß eine Nichterfüllung der klaren Bestimmungen der Mietsverträge und des § 880 Z.P.O. bezeichnet werden, wenn man sich nicht auf die Schwäche der staatlichen Gewalt berufen will.

Hütten A.-G., Abt. Bochum, und viele andre haben den Arbeitern die Wohnungen gekündigt. Dies teilten z. T. die Tagesblätter mit, z. T. liegen mir derartige Kündigungsbriefe vor[1]. Und diese Kündigung hat sich nicht etwa auf die streikenden Arbeiter beschränkt; die Abhängigkeit der Familienangehörigen, die gelegentlich der freien Berufswahl betont wurde, zeigte sich auch hier. Von der Deutsch-Luxemburgischen A.-G. liegt mir ein Kündigungsdokument im Original vor; dazu schickt man mir folgenden Kommentar: „Der Mieter ist Invalide; sein Sohn hat infolge des Streiks die Abkehr erhalten. Dafür muß der Vater die seit 1877 innegehabte Wohnung räumen“[2].

Nun brachten die Tagesblätter überraschenderweise bald nach Bekanntwerden der geschehenen Kündigung einen Widerruf. Es hieß in den Blättern, die Kündigungen seien zurückgenommen worden. In der Tat ist dies bei vielen der Fall gewesen. Dennoch war die Furcht vor der Kündigung so groß, daß zahlreiche Belegschaften nicht mitstreikten. Und daran, daß diese Furcht begründet war, ist kein Zweifel, wenn in einem mir zugegangenen Bericht der christlichen Gewerkschaften zu lesen ist, daß nachträglich „am 1. Juli d. J. auf Zeche Hannover 27 Arbeitern die Zechenwohnung gekündigt wurde, sämtlich Leuten, welche mitgestreikt haben.“ Tatsache ist jedenfalls, daß auch während des Generalstreiks sich über 60 000 Arbeitswillige fanden. Laut sicherem Nachrichten nun rekrutierten sich diese in der Hauptsache aus Zechenwohnungsmietern. Ich lese: „Immerhin haben die Zechenwohnungen den Zechen während des Streiks einen beträchtlichen Stamm weiter-

---

[1] Wir lassen einen solchen seitens der Zeche „Neuessen“ in Altenessen im Original folgen:

Altenessen, den 14. Februar 1905.

Mitteilung von der Bergbau-Gesellschaft Neu-Essen.

An Herrn . . . . . . , Altenessen, . . . Straße.

Nachdem Sie nicht mehr bei uns in Arbeit stehen, kündigen wir Ihnen hiermit die von uns gemietete Wohnung zum 28. Februar ds. Js., an welchem Tage Sie die Wohnung ordnungsmäßig zu räumen haben.

Achtungsvoll

Bergbau-Gesellschaft Neu-Essen.

[2] Der Fall liegt, genauer beleuchtet, folgendermaßen: Man schreibt mir: „Der Vater war nicht mehr auf der Zeche beschäftigt. Dem Sohn wurde seit der Zeit, wo der Vater die Beschäftigung aufgab, der Betrag für die Miete abgehalten. Ein neuer Mietvertrag ist jedoch nicht ausgestellt worden. Der Sohn hat sich jeden Monat stillschweigend die Miete abziehen lassen. Demnach war nur der Vater Inhaber der Wohnung, nicht etwa der Sohn, mit dem ein Vertrag eben nicht abgeschlossen worden war.

arbeitender Elemente gesichert, so daß die Koksöfen nicht zu erlöschen brauchten, die Strecken nur in verhältnismäßig geringem Maße zu Bruch gingen, usw." Das fiel neben dem Geldmangel sehr schwer in die Wagschale. Weil große Kohlenvorräte auf Lager waren, konnte das Syndikat die allerdringendsten Bedürfnisse befriedigen; die Gefahr des Ersaufens der Zechen aber, des Zusammenbruchs von Strecken und Erkaltens der Koksöfen mußte die Chancen sehr ändern; waren diese Momente nicht gegeben, so konnten die Arbeitgeber mit voller Ruhe abwarten. In Wirklichkeit hat die Gefahr nun für wenige Betriebe bestanden; für die Mehrzahl war dies dank des Fortarbeitens zahlreicher an den Betrieb gebundener Arbeiter nicht der Fall. So haben denn in der Tat die Werkswohnungen außerordentlich viel zur Niederlage der Arbeiter beigetragen. Es bedurfte nicht des radikalen Mittels der Exmittierung ganzer Belegschaften, was viel böses Blut gemacht und die Zechen ihres Arbeiterstammes beraubt hätte, während die Drohung mit Kündigung einzelnen gegenüber kein Aufsehen hervorrufen und zum selben Ziele führen konnte.

Damit war dann das Koalitionsrecht der Arbeiter praktisch unterbunden.

Nur kurz sei der Tatsache gedacht, daß die Werkswohnungen auch geeignet sind, die Verabredungen und Vereinigungen des Gesetzes zu verhindern, da mancher Mieter die wirtschaftlichen Folgen der Kündigung fürchten und mit den Arbeitgebern zu brechen vermeiden wird[1]. Findet ein Zwang zur Aufnahme von Aftermietern statt, so kann das Mietverhältnis zwischen beiden Arbeitern ihrer Solidarität im Sinne des § 152 G.O. nicht förderlich sein. —

Wir gehen nun zur zweiten Art der hier zu betrachtenden Wohlfahrtseinrichtungen über, den Baudarlehen.

Nachdem ein derart seßhaft gemachter Arbeiter zur sofortigen Rückzahlung des Darlehens und der Prämie vertragsmäßig verpflichtet ist, wenn er den Dienst quittiert, darf a priori angenommen werden, daß er, solange diese Vorschrift gilt, sowohl Streiks wie Gewerkschaftsbewegung gegenüber sich ablehnend verhalten wird. Kein Streik kann so viele Vorteile für ihn bringen wie die Kündigung des Darlehens Nachteile.

Daß durch die Seßhaftigkeit als solche das Koalitionsrecht der Arbeiter praktisch ausgeschaltet werde, läßt sich angesichts der Tatsache

---

[1] Pieper a. a. O.: „durch das Mieten einer Werkswohnung ist der Arbeiter in . . seinen Organisationsbestrebungen usw. sehr beschränkt."

nicht behaupten, daß, wie mir ein Gewerkschaftsführer an der Hand der Ergebnisse der Wahlen zu den Gewerbe- und Schiedsgerichten nachwies, die seßhaften Arbeiter im Bochumer Revier die treuesten Anhänger der freien Gewerkschaften sind, während die unstete Wanderarbeiterschaft fern bleibt. Sehr wesentlich anders verhält es sich dank den im II. Teil angeführten Baudarlehensbestimmungen bei den Seßhaftmachungsbestrebungen der Arbeitgeber.

In der Tat existieren an der Saar, wo dieses System die größte Rolle spielt, keine Vereinigungen im Sinn des Koalitionsparagraphen [1]. Da die freien Gewerkschaften als sozialdemokratisch gelten, bedeutet Teilnahme an ihnen Ausschluß aus der Arbeit [2]; aber auch den christlichen gilt die Gegnerschaft [3]. Am klarsten spricht die Wirkung der Wohlfahrtseinrichtungen der Saarbrücker Handelskammerbericht für 1890, S. 21 aus; er erblickt „einen vollgültigen Beweis für die vorteilhaften Wirkungen der ebensowohl auf die Wohlfahrt wie auf die unerläßliche Disziplin der Arbeiter gerichteten Grundsätze der Saarindustrie in der Tatsache, daß trotz der in der Bergmannsbevölkerung künstlich angeregten und im Gange erhaltenen Bewegung, welche zweifellos eine große Ansteckungsgefahr in sich trug, diese weder Unzufriedenheit noch Ausstandsversuche bei den Industriearbeitern zur Folge gehabt hat".

Wie ist die Lage eines Arbeiters, dem wegen Teilnahme an gewerkschaftlichem Treiben oder gar an einem Streik Dienst und Darlehen gekündigt wurde? Das Haus wird auf Antrag der Zeche, die Hypotheken-

---

[1] Brandt a. a. O. S. 129: „. . Man wird vergeblich in den geschilderten Verhältnissen nach der Tätigkeit von Arbeiterorganisationen zur Wahrung des Arbeiterinteresses gegenüber dem Unternehmertum suchen . ."

[2] Der Bergmann Krämer wurde deshalb entlassen: auch sonst bieten die Prozesse Hilger-Krämer und -Lehnen das reichste Material. Vgl. z. B. S. 18 der Broschüre: „Saarabien vor Gericht".

[3] Auf den Vorwurf, er habe die christlichen Gewerkvereine unterdrückt, bekundet Bergrat Hilger — während sein Rechtsanwalt Trier überhaupt kein Unterschied zwischen christlichem und sozialdemokratischem Verband gemacht wissen will, a. a. O. S. 125 —: „Am 1. Mai fand eine Versammlung für den Brustschen Verband statt. Es wurde mir mitgeteilt, daß unter den Bergleuten geflissentlich verbreitet wurde, die Versammlung erfolgte im Einverständnis mit der Bergverwaltung, und diese wünsche, daß die Bergleute Mitglieder des christl. Gewerkvereins würden. Auf meine Anordnung wurde dann bekanntgegeben, „die Verwaltung unterstützte weder den Verein, noch wünschte sie den Beitritt der Bergleute". — Nach der „St. Johann Saarbr.-Ztg." vom 20. September 1904 äußerte ein Beamter in einer Versammlung: „Wer hier den christlichen Gewerkverein einführt, rüttelt an den Grundfesten des Staates, der Familie und der Ordnung."

gläubigerin ist, versteigert: da das Werk nur Bieter zuzulassen braucht, die ihm genehm sind, so hängt der zu zahlende Preis von ihm ab. Etwaige in den Bau gesteckte Ersparnisse gehen leicht verloren. Mit Weib und Kind muß der Bergmann abwandern; die Gruben, die bis auf eine kleine fiskalisch sind, bleiben ihm verschlossen; das Überschwenken zur Eisen- oder Glashütte ist nicht leicht möglich; auch ist es bei der von Brandt betonten Solidarität der Arbeitgeber in Arbeiterfragen unwahrscheinlich, daß sie einen derart Entlassenen aufnähmen. Das Ruhrgebiet und Aachen sind Hunderte von Kilometern entfernt; die Familie aber kann nur schwer allein zurückgelassen werden: jeder Hausbesitzer wird sich hüten, die Angehörigen eines so weit entfernt Arbeitenden aufzunehmen, für dessen pünktliche Zinszahlung, da die Frau an der Saar allgemein nicht an schwere Arbeit gewöhnt ist, und bei der Unpfändbarkeit des Lohnes nicht die geringste Gewähr gegeben sein dürfte.

So ist es klar, daß auch die leisesten Koalitionsversuche unterbleiben müssen. Einem zu Püttlingen gebildeten Verein, dessen Hauptstreben einige Reformen in der Krankenkasse waren, wurde nach Nr. 42 der „Germania“ von 1904 die Existenz dadurch abgeschniteen, daß die Frage an die Leute erging: „Was ist Ihnen lieber, der Arbeiterverein oder die Grube?“[1] Der Einwand, daß nur ein Bruchteil der Arbeiter in Prämienhäusern wohnt, ist hinfällig; ist doch ein erfolgreicher Streik, bei dem sich diese bestqualifizierten Arbeiter, die den Betrieb schlimmstenfalls allein aufrechthalten können, ausschließen, unmöglich.

Als dritte Gattung von Wohlfahrtseinrichtungen lernten wir die Kasseneinrichtungen der verschiedensten Art kennen. Hier seien zunächst die Wirkungen der Knappschaftskassen auf das Koalitionsrecht der Arbeiter besprochen. Wiederholt haben Bergleute, die an Streiks teilnahmen, große Summen eingebüßt: ein warnendes Exempel für andere, geeignet, das Koalitionsrecht illusorisch zu machen. Folgende Vorkommnisse mögen aus Sachsen und Bayern Erwähnung finden. Aus der „Sozialen Praxis“, 1900/01: „Am 8. Dezember 1900 wurde durch eine oberlandesgerichtliche Entscheidung ein Urteil des Bergschiedsgerichtes rechtskräftig, wonach sechs wegen Beteiligung am Zwickauer Bergarbeiterstreik gemaßregelte Knappschaftsmitglieder mit ihrer Forderung auf Rückzahlung der an die Knappschaftspensionskasse geleistetem

[1] Daß Geh. Bergrat Hilger diese Alternative selbst stellte, beweist die zeugeneidliche Aussage des Bergmanns Ladwein. Vgl. „Saarabien vor Gericht“, S. 41.

[2] Es handelt sich hier um unentschuldigtes Feiern; schon zwei Tage Feiern genügten, um die Entlassung und den Verlust der Beiträge zu bewirken. Der § 80

Beitrage abgewiesen wurden. Nach § 80 Abs. 5 des sächsischen Berggesetzes hatten sie nämlich durch unberechtigtes Verlassen der Arbeit ihre Ansprüche verwirkt[2]. Die Arbeiter hatten hierbei Durchschnittsverluste von 500—700 Mark, in mehreren Fällen aber, wo Bergarbeiter über 30 Jahre in den Schächten des Zwickauer und Ölsnitzer Reviers gearbeitet hatten und nach dem Streik abgekehrt worden waren, über 1000 Mark." — Und aus der „Münchner Post" übernahm das gleiche Blatt 1897 die Notiz, daß die Penzberger Grubenverwaltung 17 Bergleuten „wegen Organisiertseins" gekündigt habe, darunter Leuten mit 15—20 Dienstjahren, die 600—900 Mark Knappschaftskassenbeiträge verloren, eine Tatsache, die vielleicht mit zu der jetzt eingetretenen Reform beigetragen hat.

Eine gleiche Wirkung auf das Koalitionsrecht hat das Unständigenwesen; es kann nicht angenommen werden, daß ein unständiges Kassenmitglied, dem etwas an der Beförderung liegt, von jenem Rechte Gebrauch machen wird.

Ähnlich verhält es sich mit den Kassen der nichtbergbaulichen Industrie[1], nur daß hier die Reformbestrebungen, die im Knappschaftskassenwesen z. T. erfolgreich waren, fast unbekannt sind. Bei Krupp wurde mir auf eine Äußerung, ein Generalstreik sei hier infolge der Pensionskasse ausgeschlossen, nicht widersprochen. Bekanntlich droht hier den Arbeitern, die sich koalieren, der Verlust sämtlicher Einzahlungen. Organisiert ist denn auch nur ein Fünftel[2] der Kruppschen Arbeiter, ein bei Metallarbeitern, einer Elite der deutschen Lohnarbeiter, sehr seltener Fall.

Daß die Pensionseinrichtungen der Arbeitgeber alle ähnlichen Veranstaltungen der Arbeiter, wie sie heute vielfach, so vor allem beim Buchdruckergehilfenverband, das Rückgrat der Vereinigungen des § 152 G.O. ausmachen, zu beseitigen geeignet sind, beweist ihr Kampf mit der freien

---

des sächs. Berggesetzes lautet: „Vor Ablauf des Kontrakts und ohne vorherige Kündigung kann der Vertrag seitens der Bergwerksbesitzer sofort aufgehoben werden, wenn der Arbeiter ohne Urlaub oder triftige Entschuldigung länger als einen Tag von der Arbeit wegbleibt." Nach diesem Paragraph war die Aussperrung über im ganzen 340 Arbeiter verhängt worden. Alle verloren sie ihre Beiträge (s. auch Soz.-Pr. 29. III. 1900).

[1] Es sei gestattet, auf ein interessantes außereuropäisches Ereignis hinzuweisen. Nach der „Volkswirtschaftlichen Chronik", 1903, wurde ein Streik von 11 000 Angestellten der Staatseisenbahnen in Viktoria (Austr.) gebrochen, „weil den Angestellten . . mit einer Entziehung der Pensionsberechtigung gedroht wurde."

[2] Mündliche Nachricht.

Kasse ebendieser Gewerkschaft[1]. Ein gleicher Kampf hat sich auch in England abgespielt, wo die mächtigen Arbeiterverbände der Friendly Societys den Sieg über die auf Einzelbetriebe beschränkten Kassen der Unternehmer davongetragen haben[2].

Nicht unbedeutend ist auch die Schädigung, welche Koalitionsvereinigungen dadurch erfahren, daß die Arbeiter nicht in der Lage sind, in zwei Kasseneinrichtungen Beiträge zu zahlen[3].

Gleiches gilt von den Krankenzuschuß- und anderen Unterstützungskassen. Hierüber berichtet interessante Details der Bonner Gewerbeinspektionsbericht 1893: „Die Firma F. A. Mehlem in Bonn hat am 18. März 1892 eine Zuschußkasse gegründet. Vor deren Gründung gehörten die meisten Arbeiter des Betriebes den Krankenkassen von Gewerkvereinen und sozialistischen Tendenzen huldigenden Verbänden an. Fast sämtliche 200 Mitglieder der Betriebskrankenkasse sind der Zuschußkasse freiwillig beigetreten, obgleich sie durch § 3 des Statuts gezwungen waren, aus den sozialistischen Verbänden auszutreten." Von gleichem Einfluß sind die sogenannten Buddevereine der Eisenbahner, wie die „Soziale Praxis" wiederholt festgestellt hat[4].

Was die Pensionskassen ohne Arbeiterbeiträge anlangt, so kann ihre Wirkuug auf das Koalitionsrecht nicht in dem Maße bedeutend sein, da ja im Falle der Arbeitseinstellung der Arbeiter nicht den Verlust seiner

---

[1] Der „Arbeiterfreund" berichtet hierüber 1903 folgendes: „Seine große Bedeutung hat der Buchdruckerverband vor allem seinen Unterstützungskassen zu verdanken; sie haben ihn innerlich gefestigt und ihm eine erhebliche finanzielle Macht verliehen. Schon frühzeitig haben die Prinzipale diese ihnen gefährlich dünkende Machtwirkung der Unterstützungskassen erkannt und mit allen Mitteln versucht, diese Einrichtungen zu Fall zu bringen. So versuchte der Prinzipalverein „Deutscher Buchdruckerverein", durch Errichtung eigner Kassen unter günstigeren Bedingungen die Gehilfen vom Beitritt zum Verbande abzuhalten . . Der Angriff auf die Gehilfenkassen seitens der Prinzipale beim Streik 1890/92, der zur Sequestration der Invalidenkasse führte, ist gewiß auch ein Beweis für die Bedeutung, die sie den Unterstützungskassen beilegten."

[2] Der Beitrittszwang zu diesen stob clubs der Unternehmer wurde schließlich durch eine Bill 1900 aufgehoben. Vgl. „Soz. Praxis", 1900/01, die von diesen Pensionskassen schreibt: „Die Arbeitgeber hatten von diesem Klubsystem insofern einen Vorteil, als es die Arbeiter in nachdrücklichster Weise bestimmte, . . vor allem das Streiken zu unterlassen . ."

[3] Näheres hierüber der gleiche Jahrgang der Soz.-Praxis bei der Vergleichung von Kassen mit und ohne Arbeiterbeiträge.

[4] Vgl. 1903/4, S. 1162 u. a. Dann Albrecht, Handb., S. 184.

Beiträge riskieren muß. Immerhin hält Siemens auch diese Kassen für ein wirksames Antistreikmittel[1].

Noch seien die Arbeitslosenkassen erwähnt. Es liegt im Wesen der Sache, daß die Arbeiter bei freiwilliger Arbeitseinstellung von ihnen nichts erwarten dürfen. Dies findet sich in allen Statuten ausgesprochen und scheidet hier aus; dagegen berichtet die „Soziale Praxis“ 1905, daß gelegentlich des Lohnkampfes in der Berliner Gelbmetallindustrie gleichzeitig mit dem Beschlusse, nur nichtorganisierte Arbeiter einzustellen, „eine Arbeitslosenunterstützung für nichtorganisierte Arbeiter, zu der diese keine Beiträge zu zahlen haben, eingeführt“ wurde.

Hinsichtlich jener Wohlfahrtseinrichtungen, welche eine gute und billige Verköstigung der Arbeiterklasse im Auge haben, sei auf die Praxis der Konsumanstalten, ausscheidenden Mitgliedern die Dividende zu versagen, hingewiesen, die deshalb oft eine Koalition vereiteln wird, weil der Zeitpunkt der Rechnungslegung oder der Dividendenverteilung[2] meist auf Anfang Winter festgesetzt ist, in einer Zeit also, in der an eine Opposition des Arbeiters am wenigsten zu denken ist. Wichtiger ist noch die Engroslieferung von Lebensmitteln, besonders Kartoffeln. Aus einem Bericht der „Sozialen Praxis“ 1905, S. 477, über den Ruhrbergarbeiterstreik entnehme ich folgende Stelle: „Rigoros ist man freilich dadurch vorgegangen, daß man das Kartoffelgeld (viele Zechen[3] beziehen im Herbst für ihre Belegschaft Kartoffeln, geben sie zum Selbstkostenpreise ab und heben ratenweise den Betrag an den einzelnen Lohntagen ab) auf einmal abzog.“ Da die Streikenden in der Hauptsache auf die nach Streikausbruch fällig gewordenen Löhne angewiesen waren, so bedeutete die einmalige Erhebung des ganzen Betrags für die gelieferten Kartoffeln für viele die Unmöglichkeit, weiterzustreiken.

Endlich wäre der Prämien und Lohnzusätze sowie der Gewinnbeteiligung zu gedenken. Daß die schon des öfteren dargelegten Bestimmungen über den Verlust der Ansprüche Ausscheidender einen

[1] Siemens, Lebenserinnerungen, S. 232: „Freilich die Freiheit zu streiken, wird dem Arbeiter durch die Pensionseinrichtungen wesentlich beschränkt, denn bei seinem freiwilligen Austritt verfallen statutengemäß seine Altersrechte. Jede Fabrik sollte eine solche Pensionskasse bilden . .“

[2] Bei Krupp findet die Rechnungslegung am 1. Juli, die Dividendenauszahlung kurz vor Weihnachten statt.

[3] Vor allem die die Gelsenkirchener A.-G. Auch Saargruben, wo der Vorschuß auf einmal fällig zu sein scheint, sodaß das im Text geschilderte Vorgehen auch hier möglich wäre. Vgl. 2. Prozeß Hilger-Krämer. „Neunk. Ztg.“ 23. V, 1905.

hemmenden Einfluß auf das Koalitionsrecht zeitigen müssen, erhellt sofort[1]. Speziell das Stummsche Lohneinbehaltungssystem mag zu seinem Teile dazu beigetragen haben, daß Neunkirchen nie einen Streik sah.

In einem längeren Artikel in Brauns Archiv führt Bernstein genaue Details über das englische Prämienwesen an. Die Firma Yale and Town in Connecticut hat ein sogenanntes „Spar-Anteil-(Gain-Sharing-)System" getroffen. Bernstein erzählt, daß die Firma „die Beteiligung an Verbindungen, welche die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und ihren Arbeitern störten oder auch nur angriffen, mit Entlassung unter Verlust der Prämienansprüche bedrohte . . ." Weiter legt er dar, daß das Prämienwesen begrifflich die Koalition beeinträchtigen muß: „Die besten Arbeiter sahen deutlich ein, daß der Erfolg einer Arbeiterorganisation die Verringerung ihrer Löhne im Interesse der Löhne der schlechteren Arbeiter bedeuteten, und waren daher selbstverständlich nicht zum Anschluß an die Organisation zu bewegen[2].

Ebenso steht es mit der Gewinnbeteiligung, wie Mieck a. a. O., übrigens allzu scharf hervorhebt[3]. Bedeutsam ist eine Bestimmung des Statuts der Halleschen Maschinenfabrik, wonach auch bei partiellen Streiks unter Umständen (d. h. nach Entscheidung der Firma) alle Arbeiter ihr Anrecht verlieren können. Hier kann geradezu ein hochentwickeltes Solidaritätsgefühl der Arbeiter zur praktischen Ausschaltung des § 152 GO. führen eine Tatsache, die, wie bei dieser Gelegenheit ausgeführt sein mag, auch sonst eine Rolle spielt: Bekanntlich ist eine Hauptmaßregel koalierter Arbeitgeber dem partiellen Streik gegenüber die allgemeine Aussperrung; die weiterarbeitenden Belegschaften könnten anderenfalls die Streikenden unterstützen. Nun wird sich mancher Arbeiter hüten, einen Streik zu inszenieren, in dessen Verlauf auch unbeteiligte Kameraden einer wenigstens zeitweiligen Kündigung, mit der aber doch Räumung der Wohnung, Verlust der Ansprüche auf Kassenbeiträge, Dividenden, Prämien usw. verbunden sein mag, ausgesetzt sind.

Nachdem wir die einzelnen hierhergehörigen Wohlfahrtseinrichtungen durchgesprochen haben, glauben wir bestimmt annehmen zu dürfen, daß

---

[1] Schönberg, Handb. III, S. 168 im gleichen Sinn.

[2] Vgl. auch wiederholt Brentano in den „Arbeitergilden". Ferner Schmoller, Grundriß, S. 289: „Am ungünstigsten hat es gewirkt, daß einzelne Arbeitgeber törichterweise sie (sc. die Prämie) benutzten, um ihre Leute von den Gewerkvereinen abzuhalten oder um eine allgemeine Lohnerhöhung zu hindern."

[3] S. 486: „Die volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung der Gewinnbeteiligung wurzelt lediglich darin, daß sie nicht selten dazu herhalten muß, den Arbeitgebern als Bekämpfungsmittel der Gewerkvereine zu dienen."

dieselben mehr oder weniger eine völlige Ausschaltung des dem Arbeiter durch das Gesetz gewährten Koalitionsrechtes bedingen. Es erhellt sofort, daß es Mittel und Wege gibt, dies zu vermeiden, soweit nicht, wie beim Prämien- und Bauprämienwesen, der koalitionsgegnerische Charakter im Begriffe liegt. Im II. Teile sind Wohlfahrtseinrichtungen, die ausdrücklich oder praktisch jede Einwirkung auf den § 152 GO. ablehnen, wiederholt namhaft gemacht; entscheidend wird meist die Frage sein, ob an das Ausscheiden aus dem Betriebe der sofortige oder demnächst erfolgende Verlust der durch die Wohlfahrtseinrichtungen gewährten Vorteile und aber der hierfür seitens des Arbeiters selbst gemachten Leistungen geknüpft ist oder nicht.

Bilden die Wohlfahrtseinrichtungen der ersteren Art ein großes, umfassendes und durchgebildetes System, wie etwa im Saargebiet, so werden sie die tiefgehendste Wirkung zeitigen. Der praktischen Ablehnung des Koalitionsrechtes wird eine theoretische alsdann leicht folgen. So stritt denn der Staatsanwalt im Prozeß Hilger-Krämer den Bergleuten das Koalitionsrecht überhaupt ab [1], und Geh. Bergrat Hilger entgegnete auf die Frage des Verteidigers, wie er glaube, daß seine Leute ihr Koalitionsrecht auszuüben hätten: „Muß sich denn das Koalitionsrecht der Arbeiter immer gegen die Arbeitgeber richten?“ [2]

VI.

Die Möglichkeit einer gesetzlichen Begrenzung des Arbeitstags.

Wir haben im zweiten Abschnitt dieses Teiles den Zusammhang von Wohlfahrtseinrichtungen und freier Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen zu kennzeichnen gesucht, der sich in der Ausschaltung des freien Vertragswillens des Arbeiters äußert. Dabei wurde eine Besprechung des Einflusses der Wohlfahrtspolitik auf die volkswirtschaftlich vielleicht wichtigste aller Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit, zunächst verschoben, weil sich hier gewisse gesetzgeberische Maßnahmen geltend machen, die eben jenen Einfluß in einem anderen Licht erscheinen lassen.

Überzeugt, daß die Arbeitskraft des Arbeiters ein Gut von höchstem

---

[1] Broschüre „Saarabien vor Gericht“ S. 101: „Ich bin . . der Ansicht, daß dieser Paragraph (sc. 152 G.O.) auf das Bergwesen nicht anwendbar ist . . .“

[2] Desgl. S. 41.

nationalen Interesse ist, und daß ihre frühzeitige Abnutzung infolge allzu langer Arbeitszeit nicht nur für die jetzige, sondern auch für künftige Generationen eine nachteilige Wirkung äußern kann, überzeugt ferner, daß die Vertragsposition des Arbeiters gerade hier eine besonders schwache ist, weil einem Druck in bezug auf Ausdehnung der Arbeitszeit der Trieb, rasch möglichst viel zu verdienen, entgegenkommt, — hat das Gesetz im § 120 e Abs. 3 GO. ganz allgemein dem Bundesrat die Möglichkeit gegeben, den sanitären Maximalarbeitstag vorzuschreiben. In einer Reihe von Bestimmungen hat es ferner den Arbeitstag für Frauen und Kinder beschränkt. Das Bergrecht ist zur Zeit noch im Fluß. Bekanntlich sieht der Entwurf zur preußischen Bergnovelle eingreifende Vorschriften hinsichtlich des gesamten Steinkohlenbergbaues der Monarchie vor; übrigens kennt auch die bisherige Bergrechtsordnung — § 80 b u. a. — diesbezügliche Vorschriften.

Es kommt uns hier nicht darauf an, zu zeigen, inwieweit der Gesetzgeber praktisch von jener Möglichkeit Gebrauch gemacht hat; wichtig ist, daß diese Möglichkeit besteht und es wird zu erörtern sein, ob sie auch aufrecht erhalten bleibt angesichts des Einflusses, der in dieser Frage den Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber zugeschrieben werden muß.

Im Mittelpunkt steht das Problem der Überschichten. Solange solche in großem Maßstabe bestehen, haben gesetzliche Bestimmungen praktisch keinen Wert.

Nun bringt, wie erwähnt, schon das Lohnsystem an sich Überschichten mit sich; jeder Arbeiter sucht sich zu verbessern; eine tiefere Einsicht in sanitär-volkswirtschaftliche Tatsachen kann nicht stets von ihm erwartet werden. Reicht aber jener Reiz nicht aus, so ist der Druck, den Werkswohnungen, Prämienhäusor, Kassen und Modifikationen des Lohnsystems, wie Prämien usw., zeitigen, äußerst geeignet, den Arbeiter willfährig zu machen. Tatsache ist es denn, daß in dem Betriebe mit der umfassendsten und großartigsten Wohlfahrtspflege, bei Krupp, die Überarbeit außerordentlich ausgedehnt ist. Man gibt dies zu [1], und laut dem Bericht eines Führers des christlichen Gewerkvereins, der selbst lange bei Krupp tätig war, beläuft sich diese Überarbeit auf mindestens

[1] Man machte mir gegenüber die nicht unzutreffende Bemerkung, daß man das Übel der Überarbeit nur durch das noch größere der zeitweiligen Annahme und Wiederentlassung von mindestens 6000 Arbeitern während der Hauptsaison ausgleichen könnte. Ob dies das größere wäre, ist doch unwahrscheinlich. Jedenfalls ist aber damit die Überarbeit nur während der Hauptsaison erklärt.

15 Stunden in der Woche. „Bei den meisten Arbeitern sind die Überstunden sehr unbeliebt", heißt es weiter.

Es darf wohl als ausgeschlossen betrachtet werden, daß ohne die sehr scharfen Bestimmungen vor allem der Pensionskasse eine derartige Überarbeit möglich wäre. Man erwäge, daß mit der Drohung der Kündigung, zu der das Werk, wenn es einmal keine Hilfsarbeiter einstellen will, bei der Verweigerung von Überschichten in der Hochkonjunktur unter Umständen geradezu genötigt sein kann, alles erreicht werden muß; denn an jene Kündigung sind ja außerordentliche Nachteile, die jene einer auch längeren Überschichtleistung weit übertreffen — wenigstens in den Augen der Arbeiter und vor allem, ihrer Familien — geknüpft.

Eine ähnliche Wirkung der Werkswohnungen konstatiert Pieper für die Ruhrzechen. Man erinnert sich, welche Rolle die Überschichten dort bei den Streiks gespielt haben. Daß ein Zwang zu ihrer Übernahme stattfindet, steht nach den Pieperschen Ermittlungen fest.

Hinsichtlich der Prämienhäuser ist eine doppelte Wirkung zu ersehen. Zunächst macht sich die vollständige Abhängigkeit vom Arbeitgeber selbstredend in der Richtung geltend, daß der Arbeiter Überschichten bereitwilligst übernimmt. Aber es kommt auch in Betracht, daß diese Prämienhäuser eine oft schwer erträgliche Last für den Arbeiter darstellen, die ihn zwingt, durch Mehrleistung einen Mehrverdienst zu erzielen. Brandt zeigt dies in seinem Werke über die soziale Entwicklung des Saargebiets. In den monographischen Beschreibungen einzelner Bergmannsfamilien findet sich als Nr. II., S. 151, die Darstellung der Lage eines besonders „braven, fleißigen und strebsamen jungen Ehepaars", das ein eigenes Haus besitzt und die größte Mühe hat, seinen Schuldentilgungsverpflichtungen nachzukommen. Bezeichnend heißt es: „Der Mann sucht sich Verdienst nach der Schicht" [1].

In anderen Fällen begibt sich der Arbeiter durch Annahme einer Wohlfahrtseinrichtung ein für allemal des Rechtes der freien Vertragsposition hinsichtlich der Arbeitszeit. So nach dem Statut der städtischen Arbeiterwohnungen zu Karlsruhe, „wonach die Mieter im Bedarfsfalle Nachtschichten zu übernehmen haben" [2].

---

[1] Die große Last der Prämienhäuser erhellt auch aus den einstimmigen Zeugenaussagen der katholischen Pastoren in den Prozessen Krämer und Lehnen (z. B. Schneider-Schiffweiler: „. . viele Arbeiter leiden sehr unter der übernommenen Last").

[2] Soz. Praxis X, VIII, sowie Mombert, „Die deutschen Stadtgemeinden usw."

Eine Steigerung der Arbeit bedingen vor allem auch gewisse Prämieneinrichtungen. Ganz allgemein gilt, daß die Produktionsprämie unter gewissen Voraussetzungen die Überschichten außerordentlich fördern muß, weil der Arbeiter in seinem Streben nach möglichst hohem Verdienst sich durch sie angetrieben fühlt. So liest man in der „Sozialen Praxis," 1897/98:

„Eine Prämiierung für Arbeiter, wie sie im Ruhrkohlenbezirk nur ganz vereinzelt dasteht, hat die zur Harpener Bergbaugesellschaft im Gerner Revier gelegenen Zeche „Friedrich der Große" ins Leben gerufen. Die Verwaltung der Zeche zahlt allmonatlich an jeden ihrer Arbeiter eine Prämie von 5 Mk., der 1. sämtliche im Monat fallenden Arbeitsschichten verfährt, 2. den Minimalmonatslohn von 197 Mk. verdient. Dem Arbeiter ist es dabei gestattet, zur Erlangung dieser Lohnhöhe neben den laufenden Schichten, Überschichten zu verfahren."

Ebenso wirkt die im II. Teil angeführten Prämie der Zuckerfabrik Döbeln, die sich auf 15—30 Pfg. pro Schicht beläuft; ebenso auch das in den meisten Textilfabriken eingeführte Prämiensystem[1] nnd jenes auf den Erzgruben Lithandra und Bitiella (Tarnowitz), wo denen, die alle Schichten verfahren, eine Prämie zufällt[2]. Ähnlich verhält es sich mit manchem Gewinnbeteiligungssystem. Wenn bei H. Haeffely & Co. in Mülhausen Arbeiter von der ersten Klasse der Anteilsberechtigten gestrichen werden können, „wenn sie auch nur einen Moment ihre Arbeit ohne Genehmigung verlassen haben", so ist es wohl wahrscheinlich, daß „die große Unregelmäßigkeit in der Arbeitszeit", von der Herkner spricht, vor allem auf zahlreichen Überschichten beruht (a. a. O. S. 359). Ferner sei auf das im II. Teil mitgeteilte Arbeitslosenversicherungsstatut von H. Lanz in Mannheim hingewiesen. Dort vergütet die Firma „für jede längere Arbeitszeit als 10 ½ Stunden täglich vom Ablaufe der 9. Stunde an ohne Kürzung der Arbeitslöhne für die Überzeit pro Mann und Stunde 10 Pfg."

Endlich gedenken die „Ergebnisse einer Erhebung über die in bayrischen Fabriken zum Besten der Arbeiter getroffenen Einrichtungen" einer eigenartigen Wohlfahrtseinrichtung: „Als ein Ausdruck religiösen Empfindens wird es auch zu betrachten sein, daß in der Meyerschen Anstalt für kirchliche Kunst zu München ‚als Opfer' für unvermeidliche Sonntagsarbeit bei dringender Terminsbestellung für jeden Arbeiter 6 kr. in die Unterstützungs- und Pensionskasse bezahlt werden." (1877, S. 41.)

Nur einige Beispiele sollten hier gegeben werden. Wir glauben nicht, daß diese Versuche, Wohlfahrtseinrichtungen und Überarbeit zu

---

[1] Hierüber die badische Gew.-Insp. 1904 (S. 96): „Daß hierdurch eine unter Umständen übermäßige und gesundheitsschädliche Anspornung der Kräfte, insbes. der Nerven, hervorgerufen wird, ist nicht unwahrscheinlich."

[2] Insp.-Bericht 1903, S. 491.

verquicken, zu unterschätzen sind. Es wird dem Gesetze viel schwerer fallen, die Überarbeit zu beseitigen, wenn man darauf hinweisen kann, daß sie Zwecken der Wohlfahrtspflege dient. —

VII.

Freie Lohnverwendung. — Beschränkung der Lohneinbehaltung. — Das Truckverbot.

Das Gesetz hat Bestimmungen getroffen, welche bezwecken: 1. daß der Arbeiter den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn wirklich erhalte, daher das Truckverbot; 2. daß er ihm nicht wieder durch Nebenbedingungen des Arbeitsvertrags ganz oder teilweise entzogen werde. Der Arbeiter soll über das durch seine Arbeit Erworbene voll und frei, wie es ihm selbst am zweckmäßigsten scheint, verfügen können.

In Betracht kommen §§ 115, 117 und 119a G.O.

Für unser Thema hat der § 117 insofern ein besonderes Interesse, als sich hier eine der seltenen Stellen findet, in denen das Gesetz der Wohlfahrtseinrichtungen ausdrücklich gedenkt. Für uns wird das Kernproblem dieses sein, ob durch die Wohlfahrtseinrichtungen, insbesondere die Pensionskassen, dem § 117 Genüge getan wird oder nicht, in welch letzterem Fall die Wirkung des Gesetzes durch sie praktisch neutralisiert würde.

Landmann sagt in seinem Kommentar zur Gewerbeordnung:

„Im übrigen kann die Frage, ob eine Einrichtung, für welche Lohnabzüge gemacht werden dürfen, eine solche zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien ist, in der Regel nur nach Prüfung der Verhältnisse des konkreten Falls entschieden werden. Dies ist eventuell Sache des Zivilrichters."

Nur ein gewerbegerichtliches Urteil ist meines Wissens in dieser Frage ergangen. Das Mainzer G.G. hat die Ansprüche auf Rückzahlung der Beiträge abgelehnt[1]. Offenbar an diesen Bescheid knüpft

[1] Vgl. Baum, Handbuch für Gewerbegerichte, S. 197. Aus der Begründung: „Es mag dahingestellt bleiben, ob die Gründer der Kasse nicht in erster Linie von der Absicht geleitet worden sind, sich durch Gewährung der Aussicht auf Pension einen Stamm tüchtiger Arbeiter zu sichern . . . Hieran (am Urteil) kann auch der Umstand nichts ändern, daß die Arbeiter im Falle ihrer Entlassung oder ihres Austritts aus der Arbeit ihrer sämtlichen Ansprüche an die Kasse verlustig gehen, wenn auch nicht verkannt werden soll, daß in dieser, im Interesse der Lebensfähigkeit der Einrichtung vielleicht unentbehrlichen Bestimmung eine gewisse Härte gegenüber den ausscheidenden Arbeitern zu finden ist."

Dr. Flesch-Frankfurt an; es handelte sich um die Kasse einer Mainzer Lederfabrik (V. 62). In seiner Abhandlung im Handbuch der Hygiene kommt Flesch zu folgendem Resultat:

„Die Pensionskasse nützt also zwar den Arbeitern, die ja zweifellos besser daran sind, als wenn sie nicht vorhanden wäre. Aber ihre Hauptwirkung ist doch die, daß sie die Arbeiter an der guten Meinung ihres Chefs interessiert und daß sie einen recht erheblichen Nachteil auf dem freiwilligen Austritt setzt. Diese Kasse ist u. E. keine Einrichtung im Sinne des § 117 G.O. und keine Arbeiterwohlfahrtseinrichtung im sozial-politischen und wissenschaftlichem Sinne; auf die Lohnabzüge findet § 117 G.O. Anwendung."

Betrachten wir diesen Paragraphen näher; der Begriff: „Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien" läßt eine ziemlich verschiedenartige Beurteilung zu. Ohne weiteres ist festzuhalten, daß, wenn die Verbesserung der Lage einer großen Mehrzahl auch auf Kosten einiger weniger erfolgen würde und diese Benachteiligung weniger hierfür nötig wäre, für den Charakter der Kasse als einer Einrichtung der Sinn des § 117 keinen Eintrag tun würde.

Betrachten wir daraufhin die Kruppsche Kasse. Aus beifolgender Tabelle geht hervor, daß die Zahl der durch diese Einrichtung Geschädigten eine ganz außerordentlich große ist. Es ergibt sich folgendes Bild:

Ab- und Zugang bei Krupp (nach Düwell a. a. O.).

	Es wurden neu eingestellt:	Es betrug die Zu- oder Abnahme der Mitgliederzahl:	Mithin kehrten ab:
	Personen	Personen	Personen
1894	1439	— 321	1766
1895	2386	+ 489	1897
1896	4185	+ 1610	2575
1898	7818	+ 2575	6693
1899	9268	+ 1509	6483
1900	8392	+ 937	7446
1901	2829	— 1446	4175

Es haben also in sieben Jahren über 31 000 Arbeiter das Werk verlassen und statutengemäß ihre eingezahlten Beiträge, mehr oder weniger hohe Summen, eingebüßt. Früher schon mitgeteilte Fälle beweisen, daß langjährige Arbeiter darunter nicht selten sind.

Es fragt sich nun: war diese Benachteiligung der einen notwendig, um die Kasse finanziell zu halten und den Rentenbezug anderer zu ermöglichen?

Ein Überblick über das Budget der Kruppschen Pensionskasse verneint dies. Es betrugen:

	Die Einnahmen aus Arbeiterbeiträgen, Zinsen, verfallenen Lehrlingslöhnen, nicht erhobenen Rabattbeträgen (also ohne Arbeitgeberbeiträge)	Die Summen der gezahlten Pensionen	Der Überschuß aus Arbeitermitteln.
1895	643 252 Mark	602 881 Mark	40 371 Mark
1896	814 361 "	697 913 "	136 448 "
1897	1 129 074 "	850 006 "	279 068 "
1899	1 297 157 "	962 060 "	335 097 "
1900	1 345 947 "	1 077 221 "	268 726 "
1901	1 286 429 "	1 114 451 "	111 977 "

Es ist also auch von einer Notlage der Kasse, welche zur Einbehaltung der Beiträge Ausscheidender führen müßte, nicht die Rede. Gewiß, manche Kassen sind nicht so gut fundiert und so ausgezeichnet verwaltet wie die Kruppsche. So führt der Gewerbeinspektor von Oppeln aus, daß dort die mangelhafte Leistungsfähigkeit mancher Kassen die Auszahlung der Beiträge an Abgehende unmöglich mache. Aber gerade bei den Kassen der großen Betriebe, die hauptsächlich in Betracht kommen, trifft diese finanzielle Schwäche in keiner Weise zu. Erinnern wir uns, daß dies einer der Hauptpunkte war, auf dem sich das oben angegebene Gew.-Gerichtsurteil stützte.

Dies Gegenargument dürfte also wegfallen. Es fragt sich nun, wie der § 117 Abs. 2 seiner Stellung im Gesetze nach aufzufassen sein wird. Er steht hart hinter dem Truckverbot des § 115 und § 117 Abs. 1; das Trucksystem bietet dem Arbeitgeber augenfällige Vorteile; indem nun das gleiche Verbot jene Verabredungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter trifft, welche die Verwendung des Lohnes „zu einem andern Zwecke als zur Beteiligung an Einrichtungen, zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien" bezwecken, erhellt folgendes: der Arbeitgeber soll durch die Lohnzahlung nicht in den Stand gesetzt werden, auch nur sich Nebenvorteile zu verschaffen. Von den Pensionskassen der bewußten Art gilt zum mindesten, daß sie dem Unternehmer Nebenvorteile verschaffen; tatsächlich erweisen sie sich für ihn als weit ersprießlicher als etwa das Trucksystem.

Wir pflichten also Flesch bei; wenn nun aber die Kassen keine Einrichtungen im Sinn des § 117 darstellen, so ist dieser und damit der Wille des Gesetzes, den Arbeiterlohn sicher zu stellen, praktisch aufgehoben.

Was weiter die Unterstützungskassen der Arbeitgeber anlangt, die entweder Beiträge der Arbeiter direkt vorschreiben oder, indem Gelder

für genullte Wagen, bei der Lohnzahlung überschießende Pfennige usw., vor allem auch Strafgelder in sie fließen, indirekt eine Verwendung des Arbeitslohnes für Unterstützungszwecke bedeuten, so ist folgendes hier einschlägig. Diese oft sehr kleinen Betrieben angehörigen Kassen sind durchaus nicht gesichert.

So wurde mir mitgeteilt, daß bei der Schließung der Zeche „Concordia" im Ruhrrevier die Unterstützungskasse einer anderen Zeche zugewiesen wurde, trotz des Widerspruchs der Bergleute, die Beiträge gezahlt hatten und nun deren Verteilung beanspruchten. Ich konnte nicht in Erfahrung bringen, ob diese Überweisung statutengemäß war; selbst in diesem Falle kann von einer Wohlfahrtseinrichtung für die betreffenden Arbeiter nicht die Rede sein.

Das gleiche fand hinsichtlich einer Pensionskasse im Saargebiet, und zwar bei Friedrichsthal statt. Es kam in einer Glashütte der Fall vor, daß eine der selbständigen Abteilungen der Fabrik aus wirtschaftlichen Gründen einging. Dasselbe war im Statut nicht vorgesehen und so wurde den Arbeitern, die ihre Einlagen zurückforderten, bedeutet, darauf hätten sie kein Recht. Sie wurden nun größtenteils in andere Fabrikationszweige derselben Firma übernommen, aber zu teilweise geringerem Lohn; die aber, die austraten — die neue Arbeit sagte nicht allen zu —, hatten keinen Rechtsanspruch auf Rückzahlung, sie konnten sich die Rente im besten Fall durch Zahlung auch der Werksbeiträge und der Versicherungsmarken sichern.

In diesen Fällen ist der Vorschrift des Gesetzes, daß Lohnverwendungen nur für Anstalten, die dem Arbeiter nützen, stattfinden dürfen, jedenfalls nicht entsprochen.

In noch höherem Grade muß dies von jener Einrichtung des Stummschen Eisenwerkes gelten, die eine Lohneinbehaltung zum Zwecke der Erzielung gleichmäßiger Löhne kennt, von der die Firma einen bedeutenden Vorteil unstreitig hat; bekanntlich verfallen die eingezogenen Beträge beim Ausscheiden aus dem Dienste zugunsten Dritter (s. Teil II.).

In gleicher Weise wie § 117 ist § 119a GO. bemüht, den Verdienst des Arbeiters sicherzustellen, indem er Lohneinbehaltungen zum Zwecke des Schadenersatzes und der Konventionalstrafe bei Kontraktbruch seitens des Arbeiters nur bis zur Höhe eines durchschnittlichen Wochenlohnes zuläßt. Dieser § 119a ist durch gewisse Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in vollkommener Weise aus der Welt geschafft.

Vor allem gilt dies wiederum von den Kassen; auch bei vielen weniger radikalen Statuten wird durch unrechtmäßige Lösung des Arbeits-

verhältnisses seitens des Arbeiters, welcher oft Entlassung wegen Disziplinarvergehens folgen wird, der Verlust der Beiträge herbeigeführt[1]. Aber auch von jenen Prämien- und Gewinnbeteiligungssystemen gilt dies, bei denen der Arbeiter trotz bestimmter Mehrleistung nicht auf ein Mehrentgelt Anspruch hat; auch hier liegen, nicht formell, aber tatsächlich Lohneinbehaltungen vor, die sehr große Dimensionen annehmen können. Daß der Arbeiter jene Mehrleistung ohne Mehrentgelt habe machen wollen, ist ganz allgemein und auch nach § 612 Abs. 1 BGB., der im Zweifel für jede Dienstleistung eine Vergütung als stillschweigend vereinbart ansieht, abzulehnen. Zwei hochinteressante Urteile haben sich auf den hier gekennzeichneten Standpunkt gestellt[2].

---

[1] Unter den Ausnahmen ist besonders erwähnenswert das Statut der „Fürsorgeeinrichtung für die Angestellten der Zentrale für Spiritusverwertung G. m. b. H., Berlin". § 27 lautet: „Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses aus Gründen, die zur Entlassung ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, so hat der Angestellte, sofern der Entlassungsgrund von ihm schuldhaft herbeigeführt ist, Anspruch auf die Polize (vgl. Teil II) nur nach Reduzierung derselben auf den seinen Beiträgen entsprechenden Teil der Versicherungssumme."

Den schärfsten Gegensatz hierzu bilden wohl die Bestimmungen des Hörder Bergwerks- und Hüttenvereins. Hiernach werden Lohnabzüge nicht nur von unrechtmäßig, sondern auch von rechtmäßig Ausgeschiedenen in der Höhe der noch rückständigen Beiträge zugelassen. Der Arbeiter zahlt also noch zu einer Zeit, wo infolge des Ausfalls jede Rentenmöglichkeit für ihn ausgeschlossen ist.

[2] „Das Gewerbegericht" Nr. 1 S. 4 1896 — „‚Prämien' für erhöhte Arbeitsleistung neben dem festen Lohn. Eine Bestimmung der Arbeitsordnung, wonach solche Prämien nur zur Auszahlung kommen, wenn der Arbeiter bis zu einem gewissen Zeitpunkt in dem Arbeitsverhältnis verbleibt, ist rechtsungültig."

Auch vor dem L.-G. Dortmund verhandelt:

„Kläger war in der Zeit vom 27. Februar 1893 bis 9. April 1894 auf dem zu Dortmund belegenen Werke der Beklagten, der Zinkhütte, als Stecher angestellt. Er erhielt einen täglichen Lohn von 1,70 Mk.: daneben bezog er, wie sämtliche Stecher auf der Dortmunder Zinkhütte, eine Prämie für diejenige Quantität Zink, welche über den durchschnittlich festgesetzten Prozentsatz hinaus aus dem Rohmaterial gewonnen wurde. Diese Prämie betrug für die einzelnen Stecher in der angegebenen Periode 1 Pfg. für das mehr gewonnene Kilo Zink. § 7 der auf dem beklagten Werke geltenden Arbeiterordnung bestimmt, daß diese Prämie erst am 1. Oktober jeden Jahres zur Auszahlung gelangt, und daß die betr. Arbeiter nur dann einen Anspruch auf dieselbe haben, wenn sie bis zum 1. Oktober d. J., in welchem die Auszahlung erfolgt, im Dienste der beklagten Gesellschaft verbleiben . . ."

Das G.-G. Dortmund verurteilte die Beklagte zur Zahlung, weil es die Bestimmung des § 7 als gegen § 117 der G.O. und die guten Sitten verstoßend ansah. Bezüglich der Frage, ob die Prämie rechtlich als Lohn anzusehen sei, führte das G.-G. aus: „Als Lohn im Sinne der G.O. gilt die dem Arbeiter

Besonders wichtig sind Lohneinbehaltungen bei Arbeiterwohnungen. Wir haben weniger solche für Reparaturkosten im Auge, die natürlich auch eine Sicherstellung für den Fall des Kontraktbruchs erzielen[1]. Wichtiger sind die im II. Teil z. T. schon angeführten Bestimmungen, die z. B. bei der Harpener und Rheinischen Anthracitkohlengesellschaft für den Fall des Austritts des Mieters oder seiner Söhne aus der Arbeit vor Ablauf der vierteljährlichen Mietperiode bestehen. Alsdann ist das Mietgeld für diesen ganzen Zeitraum verfallen. Ähnlich besagt der Vertrag der Zeche Neumühl für den Fall des ordnungsmäßigen Ausscheidens aus dem Dienste während der einmonatlichen Mietzeit: „Die Miete muß in diesem Falle für den laufenden und den darauffolgenden Monat voll entrichtet werden.“ Eine Einbehaltung vorausbezahlten Zinses kennt die österreichische Firma Umroth u. Co., Maschinenfabrik, Prag. Und auch die Magdeburger Bergwerks-A.-G. schreibt im Fall des ordnungsmäßigen Austritts vor Beendigung der Mietperiode vor, daß der Zins bis zu deren Ende zu berechnen und auf einmal abzuziehen sei. Hier handelt es sich um Lohneinbehaltungen, die überhaupt ungesetzlicher Natur sind. Folgende Alterative besteht hier: Entweder der Arbeitsvertrag ist kurzfristig gedacht, und dann ist die Lohneinbehaltung gesetzwidrig, weil von Kontraktbruch keine Rede ist; oder der

als Gegenleistung für die von ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskraft zu gewährende Vergütung. Unter welcher Bezeichnung die Vergütung gewährt wird, ist gleichgültig.“

Das Landgericht pflichtete dem bei:

„Durch den festgesetzten Lohn vom 1. Juli 1904 wurde nur das durchschnittlich festgelegte Arbeitsquantum abgegolten. Durch die Mehrleistung des Klägers wurde daher dem Vermögen der Beklagten ein Nutzen zugeführt, auf welchem sie rechtlich ebenfalls nur Anspruch hatte durch eine Mehrleistung ihrerseits, und daraus erklärt sich die Verabredung hinsichtlich des Lohnzuschlages. Hiernach sind die Beträge, um welche es sich vorliegend handelt, als Lohn für gelieferte Arbeiten zu charakterisieren. An jener rechtlichen Natur der einbehaltenen Beträge wird selbstredend dadurch nichts geändert, daß die Beklagte dieselben ihrerseits als Prämie bezeichnet. Die Entziehung bezw. Nichtzahlung der in Frage stehenden Beträge bedeutet einen Vermögensnachteil für den Kläger, welcher rechtlich nur unter den Begriff der Konventionalstrafe sich subsumieren ließe.“

[1] So verlangen der Bochumer Verein und J. Bayer in Elberfeld ein Depositum von je 15 Mk. (Orig.). Hüskes vom christlichen Gew.-Verein führt auf dem preußischen Bergarbeiterdelegiertentag 1901 aus: „Die Arbeiter, die in meiner Kolonie wohnen, müssen, wenn sie ausziehen, eine volle Miete für Reparatur der Wohnung zurücklassen. So wurde drei Leuten nacheinander je 12 Mk. Monatsmiete einbehalten, aber die Wohnung inzwischen nur einmal gekalkt.“ (Es handelt sich um die lothringischen Erzarbeiter.)

Arbeiter ist an einen mehrmonatlichen Kontrakt gebunden, und dann besteht die Ungleichheit der Kündigungsfristen entgegen dem § 122 GO.

Daß endlich Unterstützungskassen geradezu als Mittel, eine Konventionalstrafe beizutreiben, dienen können, beweist die im II. Teil beschriebene Kasse der Hamburger Kohlenschauerleute. Dem Bericht der Senatskommission zufolge (S. 51) „haben die Arbeiter einen Revers unterzeichnet, in dem sie sich zu friedfertiger Arbeit verpflichten"... „Das Vermögen der Kasse haftet für die von den Arbeitern übernommenen Verpflichtungen."

Schließlich ist in diesem Zusammenhange noch des Truckverbotes (§ 115 GO., 117 Abs. 1 GO.) zu gedenken, und zwar insofern, als ohne dieses die Sicherung des Einkommens des Arbeiters, wie sie die bisher besprochenen Paragraphen bezwecken, nur eine höchst unvollkommene wäre. Nun erfolgt die Überwachung dieser Vorschrift durch die Gewerbeinspektoren, und es ist deshalb die Frage nur insofern hier aufzurollen, als eine Ausschaltung des Truckverbots erfolgt, ohne daß zugleich eine direkte Gesetzesverletzung, wie sie allerdings noch oft genug vorkommt, gegeben ist. Wir haben an die Konsumanstalten zu denken, die ausscheidenden Arbeitern die Dividende versagen. Sollen Lebensmittel den Arbeitern auf Borg gegeben werden, so dürfen sie die Anschaffungskosten nicht übersteigen; nun verkaufen die Konsumanstalten der Arbeitgeber, um eine kaufmännisch richtige Wirtschaft zu ermöglichen, zu etwas höheren Preisen; der sich ergebende Gewinn wird als Dividende verteilt. Hierzu schreibt der Badische Gewerbeinspektionsbericht 1891: „Wenn dafür gesorgt wird, daß alle .. Überschüsse den Arbeitern der Fabrik im allgemeinen oder nur den Teilnehmern an der Veranstaltung zufließen, so kann eine solche Handhabung niemals Anlaß zu behördlichem Einschreiten bieten, auch wenn der von den Arbeitern erhobene Preis nicht genau die Anschaffungskosten darstellt .." (S. 280 der amtl. Ausgabe des Reichs). Wenn die Überschüsse aber, wie dies meist geschieht, nur einem Teil der Teilnehmer, denen, die im Dienste ausharren, zufließen? Indem die früher ausscheidenden Arbeiter um die z. T. hohen Beträge kommen, sind ihnen die Waren offenbar zu einem höheren Preise als dem, der den Anschaffungskosten entspricht, verkauft worden und eine praktische Umgehung des § 115 ist damit gegeben[1].

[1] Es verhält sich damit kaum anders wie in dem Fall, in dem die Überschüsse einer Kasse einer Unterstützungskasse zufließen. Und dies ist beanstandet worden. So berichtet der Preußische Fabrikinspektionsbericht 1891: „Der Bochumer

Auch von den oben angeführten Bestimmungen der Wohnungsmietverträge, wonach im Falle des Ausscheidens des Arbeiters aus der Arbeit vor Ablauf der einmonatlichen bis einvierteljährlichen Mietperiode, trotzdem es ordnungsmäßig erfolgt, der Mietzins bis zum Ende jener Periode zu zahlen ist, muß kurz in diesem Zusammenhange die Rede sein. Die Vorschrift des § 115 GO., daß die Verabfolgung der Wohnung unter Anrechnung bei der Lohnzahlung den ortsüblichen Betrag nicht übersteigen darf, wird hier, auch wenn der Preis an sich niedrig ist, nicht erfüllt sein, falls der Arbeiter vielleicht für Monate Mietzins zahlen muß, ohne die Wohnung länger als Wochen zu benutzen.

VIII.

Die Freiheit des Arbeiters außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Es sei bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen, welche die Freiheit des Arbeiters außerhalb des Dienstes festsetzen, auf das im I. Teil Dargelegte verwiesen; § 137 b Abs. 3 der GO. stellt zusammen mit den Verfassungsgesetzen der Einzelstaaten wie des Reiches ein festgemauertes Fundament dar. Bei unserer Untersuchung, von welchem Einflusse die Wohlfahrtseinrichtungen in dieser Richtung sind, lassen wir zunächst die politische, sich im Wahlrecht dokumentierende Freiheit des Arbeiters außer Betrachtung.

Wie gestaltet sich in Betrieben mit entwickelter Wohlfahrtspflege die außerdienstliche Lage des Arbeiters?

Eine sehr treffende Antwort gibt A. v. Brandt, der wiederholt genannte Verfechter der speziell im Saargebiet ausgebildeten Wohlfahrtspolitik[1]:

Verein hatte bis 1885 den Arbeitern Bons zur Verfügung gestellt, für welche sie im Konsumverein Waren entnehmen konnten. Am Monatsschlusse wurden die Bons bei der Lohnzahlung ebenso in Anrechnung gebracht wie die Barvorschüsse oder die Steuern. Dies Verfahren wurde als gegen den § 115 der GO. verstoßend bestraft, obwohl die Überschüsse des Konsumvereins dem Witwenunterstützungsfonds zugewiesen wurden" (S. 278).

Borg ist bei diesen Konsumanstalten noch vielfach zu finden, obwohl großartige Betriebe, wie der Kruppsche, sich stets zum Barzahlungsprinzip bekannt haben. So nach § 4 des Statuts der Ruhrzeche „Schlägel und Eisen"; § 6 derselben Zeche verweigert (näheres s. Teil II) Ausscheidenden „jeden Anspruch an einen Reingewinn." Dieser Fall müßte unter das Verbot der oben genannten Gewerbeinspektoren fallen.

[1] A. a. O., S. 141.

„Wenn der Arbeitgeber nun aber sich das Wohl seiner Leute in Beziehungen angelegen sein läßt, welche mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhange stehen, so kann er Anspruch darauf machen, daß seine Autorität auch außerhalb des Betriebes geachtet wird.“

In der Tat wird dieser Anspruch gemacht. Aus der nun schon in den verschiedensten Zusammenhängen nachgewiesenen Tatsache der durch die Werkswohnungen herbeigeführten wirtschaftlichen Abhängigkeit des Arbeiters resultiert mit Naturnotwendigkeit auch eine Beschränkung der persönlichen Freiheit des Arbeiters außerhalb des Betriebes, und zwar oft weit über die Intentionen des Arbeitgebers hinaus. Bei der ungeheuren Ausdehnung mancher Betriebe wird notwendigerweise der Einfluß der Unterbeamten ein außerordentlich großer; der Wohnungsaufseher, der Zwischenmeister, der über die Prämien verfügt, sie alle spielen eine maßgebende Rolle im Leben des Arbeiters; und dieser, gewärtig, eventuell zugleich Dienst und Wohnung zu verlieren, wird sich fügen.

Die Wahlen in die Knappschaftsältestenkollegien, in die Gewerbe- und Schiedsgerichte zeigen, wie unfrei sich unter diesem Drucke die Lage der Arbeiter gestaltet. Einige Beispiele aus dem Leben: Ein mir aus den Kreisen der christlichen Gewerkschaften zugegangener Bericht enthält folgende Stelle: „Bei dem Wahlprotest betreffend Ältestenwahl auf 1901 Zeche Nordstern wurde durch Zeugen festgestellt, daß der Hausverwalter den Leuten gedroht hat, daß sie, wenn sie den Zechenkandidaten nicht wählten, aus der Wohnung müßten, oder ihre Wohnungsmiete würde erhöht.“ Ferner berichtet Duwell[1]: „Am 27. März d. J. (1903) fand in Essen . . die Wahl der Arbeitnehmerbeisitzer zum Gewerbegericht statt. Das Kartell der freien Gewerkschaften gab hierzu Flugblätter heraus. Verbreitern derselben verbot man das Betreten der von öffentlichen Straßen durchkreuzten Kolonien. Das hinderte allerdings nicht, daß die Blätter ihren Weg fanden in die Behausung . . Hinterher aber erschien ein Kolonienaufseher, der den Mietern . . befahl, die Flugblätter sofort zu verbrennen . . . Einer . . bemerkte, er habe dasselbe aber doch noch nicht gelesen. „Desto besser, dann erst recht sofort verbrennen“, war die Antwort.“ Weiter schreibt das christliche Gewerkschaftsorgan, „der Bergknappe,“ in Nr. 9 von 1905 aus Schalke: (Nachklänge zu der letzten Stadtverordnetenwahl.) Man schreibt uns: „Ich, Endesunterzeichneter, bin vom 1. Juli 1892 bis 31. Dezember 1904 ununterbrochen auf „Konsolidation“ Schacht I als Hauer beschäftigt, habe 8 Jahre in der Zechenwohnung gewohnt und mir in dieser Zeit nichts zuschulden kommen lassen. Trotzdem wurde ich

[1] A. a. O., S. 16.

am 15. Dezember 1904 vom stellvertretenden Steiger durch einen Zettel in der Grube gekündigt .... Nunmehr machte ich noch einen Versuch beim Herrn Direktor Oberschuir ... Der Direktor meinte: Als alter Arbeiter müsse ich doch wissen, daß, wenn der oberste Brotherr aufgestellt sei, man diesen auch zu wählen habe ..." Übereinstimmend berichtet schließlich Pieper[1], die persönliche Freiheit sei durch die Werkswohnungen sehr beschränkt.

„Vollends," führt er aus, „die geschlossenen Kolonien dienen oft geradezu dem Zwecke möglichster Absperrung der Arbeiter." Vergegenwärtigen wir uns eine weit von der Bahn abgelegene Zeche; in der Tat es liegt oft nahe genug, daß sich hier, wo weithin alles Land ihm gehört, der Zechenbesitzer Herr fühlt und auch die öffentlichen Straßen, die die Arbeiterkolonien durchziehen, beherrschen zu können glaubt. So kommt es denn, daß dem Arbeiter oft nicht freisteht, einzukaufen, wo er will; Verbote treffen insbesondere die Hausierer, und es ist durchaus glaublich, daß, wie mir ein Zechendirektor bei Dortmund versicherte, bei diesen Verboten der Wunsch mitspricht, die Arbeiter vor unnützen Ausgaben und vor dem Borg bei Hausierern, Flaschenbier- und Schnapshändlern zu schützen. Aber diese Darlegung vermag nicht die Tatsache aus der Welt zu schaffen, daß die gesetzlich gewährleistete Freiheit des Arbeiters als Konsumenten auf diese Weise aufgehoben wird. Ein Verbot allgemein Gewerbetreibenden gegenüber erfolgte, wie eine Verhandlung vor dem Schöffengericht in Essen ergab, auf Zeche Nordstern und vor allem sind es die selbständigen Arbeiterkonsumvereine, die unter dem Verbot der Benutzung öffentlicher Straßen zu leiden haben; auf Zeche „Minister Achenbach" wurden ihren Wagen der Zutritt versagt. Der Mietvertrag dieser Zeche enthält eine sehr interessante Notiz: „*Hausierer haben zur Wohnung nur mit Genehmigung der Gewerkschaft Zutritt.*" (Orig.)

Als dritte Ausschaltung anerkannter Rechte des Arbeiters ist die Ächtung bestimmter, mißliebiger Zeitungen zu nennen, von der Pieper spricht, die aber an der Ruhr bedeutend nachgelassen hat, während sie, wie unten zu zeigen sein wird, unter Bergrat Hilger im Saargebiet allgemein war. Ziemliche einzig wird wohl die Beschränkung dastehen, die seinerzeit Karl May, der sogenannte „Vater der Arbeiter"[2], den Mietern auferlegte.

---

[1] A. a. O., S. 205.

[2] Nach Dr. *König*, Biographie des Genannten („*Karl May*, der Vater der Arbeiter", 1881), S. 66: „Der Gebrauch des Tabaks und die Gewohnheit des Wirtshausbesuches verbieten sich hiernach von selbst."

Nicht zum wenigsten zeigt sich der Einfluß der Wohlfahrtseinrichtungen auch darin, daß sie wiederholt dazu dienen, im Falle der gesetzlichen Bestrafung wegen im Privatleben begangener Delikte auch ihrerseits strafend einzugreifen. Bei den Arbeiterwohnungen sind Fälle dieser Art seltener als bei andern Einrichtungen, doch kommen sie vor. Der weitaus wichtigere Fall ist aber der, daß nach den meisten Kontrakten bei sofortiger Kündigung des Arbeitgebers, wie sie aus einem „wichtigen Grund" geschehen kann, auch die Wohnung sofort zu räumen ist. Über solche „wichtige Gründe" hat die Arbeitsordnung Auskunft zu geben, und oft werden Vergehen selbst leichter Art der Arbeiter auch in ihrem Privatleben, nicht nur vermögensrechtliche, mit einbezogen [1]. Hat nun z. B. ein Vergehen zur Folge, daß der Arbeiter die großen Nachteile gleichzeitigen Verlustes von Dienst und Wohnung erleidet, so erhellt, daß durch die Wohnungsfürsorge auch eine Einwirkung in seine privaten Verhältnisse gegeben ist, wie sie dem Rechtszustande wenig entsprechen kann.

Was schließlich die Bestimmungen über den Ausschluß nicht im Betrieb tätiger Familienangehöriger von der Wohnung sowie das Verbot, Verwandte und andre Personen ohne Erlaubnis zu beherbergen, anlangt, so bedeuten sie schon an sich einen Eingriff ins Privatleben, der aber besonders starke Dimensionen annimmt, wenn Unterbeamten die Entscheidung überlassen ist, die, wie oben einmal dargelegt, nicht stets sachlich vorgenommen wird. Ein gleiches gilt von dem nicht seltenen Verbote für die Insassen, ein Gewerbe ohne Erlaubnis auszuüben [2].

Noch mächtiger ist der Einfluß aller auf Seßhaftmachung des Arbeiters gerichteten Bestrebungen; den Beweis führen, wie oben schon erwähnt, gerade die Schriften, die der Darstellung der Wohlfahrtseinrichtungen an erster Stelle gewidmet sind, vor allem das Brandtsche Werk.

Speziell an der Saar ist die Förderung des Eigenhausbaues durch die Arbeitgeber bekanntlich in größtem Maße geschehen; hieraus resultiert jene Betonung der Autorität des Arbeitgebers, von der Brandt spricht, zum großen Teil. Wenn schon die Arbeiter im allgemeinen sich dieser Autorität fügen, so trifft dies noch viel mehr zu bezüglich der durch Bruderlehen seßhaften gemachten, welche im Falle der Auflehnung sofortige Kündigung von Darlehen und Prämie und damit den Eintritt

[1] Dies ist verständlich; denn man kann einem Arbeitgeber nicht zumuten, vorbestrafte Arbeiter um sich zu haben. Nur die Verschärfung der Sachlage durch Wohlfahrtseinrichtungen kommt hier in Betracht. Vgl. einen interessanten Fall im II. Abschn.

[2] So bei der Zeche „Dannenbaum" (§ 9) und beim Eschweiler B.V.. [Originale.]

der im 5. Abschnitt dieses Teiles geschilderten unermeßlichen Nachteile zu riskieren haben.

Vor kurzem erfolgte auf den meisten Eisenhütten des Reviers — Burbach, Völklingen, Neunkirchen, Halberg, Dillingen — ein Anschlag, der die Arbeiter vor der Lektüre einer neuen Zeitung warnt. Die Art der Abfassung beweist, daß die Arbeitgeber es nicht nur für ihre Pflicht halten, auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses ihre Arbeiter zu überwachen, sondern vor allem, daß sie sich auch bewußt sind, die Macht dazu zu besitzen[1].

Im übrigen bieten die Prozesse Hilger-Krämer und -Lehnen auch in dieser Hinsicht das denkbar reichste Material. Man muß selbst eine Zeitlang in Arbeiterkreisen im Saargebiet geweilt haben, um ermessen zu können, wie sehr Brandt Recht hat, wenn er durch die Wohlfahrtseinrichtungen eine Ausdehnung der Autorität des Arbeitgebers auf die Privatverhältnisse des Arbeiters herbeigeführt glaubt.

Den Ledigenheimen und Schlafhäusern ist in unserer ganzen Darstellung wenig Raum eingeräumt, weil sie, noch in der Entwicklung begriffen und von beiden Parteien oft noch mißverstanden, kein klares Bild ermöglichen. An dieser Stelle aber muß konstatiert werden, daß sie, wenn die Intentionen ihrer Gründer darauf gehen, einen sehr bedeutenden Einfluß auf die privaten Verhältnisse ihrer Insassen zu gewinnen vermögen. Auch hier bietet das Saargebiet ein höchst drastisches Beispiel. Es wird im Prozeß Krämer (und auch schon im Prozeß Lehnen) dem Schlafhausmeister Bremer auf Grube Heinitz vorgeworfen, er habe politischen — hiervon unten — und religiösen Druck auf die ihm untergebenen Bergleute ausgeübt. Vor allem, habe er auf einer Strafstube diejenigen Leute zusammengebracht, welche die mißliebigen sogenannten Dasbachblätter lasen, und sich gerühmt, viele Leute zum Abbestellen der Zeitung veranlaßt zu haben. Er verteidigt sich: „Verschiedene Leute hielten Dasbachblätter. Ich habe gefunden, daß diese Blätter die Arbeiter gegen ihre Vorgesetzten aufhetzen, und da habe ich die Leute

[1] Der Anschlag lautete nach den Zeitungsberichten: „Soeben wird der Versuch gemacht, im Saargebiet eine sozialdemokratische Zeitung unter dem Namen „Saarwacht“ herauszugeben, die dazu bestimmt ist, das gute Verhältnis zwischen Unternehmern und Industriearbeitern im Saargebiet zu stören und Unzufriedenheit unter Hüttenleuten, Bergleuten und der sonstigen Arbeiterschaft zu säen. Wir erwarten von dem gesunden Sinne unsrer Hüttenleute, daß sie sich diesem Blatte fernhalten, es weder bestellen noch lesen, da wir nicht gesonnen sind, sozialdemokratische Agitation in irgendwelcher Form auf unserm Werk zu dulden.“

nicht zur Strafe, sondern nur deshalb zusammengetan, damit die anderen Leute nicht angesteckt werden[1]." Das Urteil, dessen hierherbezügliche Stellen wir später wiedergeben, hat die Eingriffe des Bremer ins Privatleben der Arbeiter größtenteils als festgestellt erachtet. —

Wir gehen weiter zum Kassenwesen über; verschiedene Fälle, die bereits mitgeteilt wurden, vor allem jener, in dem ein Krankenkassenvorstandsmitglied wegen seiner Reformanträge entlassen wurde, beweisen, in welchem Grade die Bestimmungen betreffend die Verweigerung der Rückzahlung von Beiträgen Ausgeschiedenen gegenüber die Selbständigkeit des Arbeiters beeinflussen. Im übrigen gehören die früher aus Ruhr- und Saargebiet angeführten Fälle aus dem Leben z. T. auch hierher, denn nur die enge Verschmelzung des Wohnungs- und Kassenwesens ermöglicht jene außerordentliche Mehrung der Unternehmerautorität.

Typisch jedoch für das Kassenwesen sind folgende Momente. Nicht nur bei den Pensionskassen ohne Arbeiterbeiträge, bei denen dies selbstverständlich ist, sondern auch bei jenen mit Arbeiterbeiträgen gestaltet sich die Stellung der Pensionierten vor und nach Bezug der Rente sehr eigenartig. So lautet das Kruppsche Statut in § 17: „Die eine Pension beziehenden Mitglieder und Witwen können ihren Wohnsitz beliebig wählen, sind aber, falls sie außerhalb des Stadt- und Landkreises Essen wohnen, verpflichtet, dem Vorstand zu jeder Pensionszahlung ein Führungszeugnis einzusenden." Weiter: Verlust der Ansprüche des Pensionierten tritt ein: „3. wenn eine Person einen unmoralischen Lebenswandel führt oder dem Trunke ergeben ist; 4. wenn ein pensioniertes Mitglied anderweitige Beschäftigung, bei der es wenigstens 1 Mk. täglich verdient, ohne Zustimmung des Kassenvorstandes annimmt"[2]. Es sei daran erinnert, daß dieser Vorstand sich zur Hälfte aus Vertretern der Arbeiter, zur Hälfte aus Vertretern der Firma zusammensetzt, und daß diese bei Stimmengleichheit entscheidet. Es ist unerfindlich, wie diese Bestimmungen mit dem § 134 b Abs. 3 Satz 2 harmonieren sollen, der solche Vorschriften, wenn überhaupt, jedenfalls nur bei Bestehen eines Arbeiterausschusses zuläßt, der bei Krupp fehlt.

Im zweiten Prozeß Hilger-Krämer wurde bekannt, daß die Direktion mit

[1] Der Befehl zum Verbot der ultramontanen Zeitungen in den Schlafhäusern kam vom Bergrat Hilger am 27. Juni 1903. Unter dem neuen Direktor zurückgenommen.

[2] Ähnlich lauten viele andere Statuten, die mir im Original vorliegen. So Bechem & Keetmann, Duisburg, Bonbrecher, „Phönix".

einem Privatunternehmer einen Vertrag abgeschlossen hat, wonach letzterer pensionierte Bergleute nicht beschäftigen darf. („Neunk. Zeitung".)

Ohne Zweifel ist eine Berücksichtigung des Einzelfalles oft naheliegend. Aber so, wie sie nach diesem Statut zu handhaben ist, kann allerdings von einer Selbständigkeit des Pensionierten keine Rede mehr sein [1].

Sehr ähnlich verhält es sich mit den meisten Unterstützungskassen. Selbstverständlich ist es, daß man, je höher die Beiträge zu den Kassen, ein um so größeres Recht erworben zu haben glaubt, das private Leben der Arbeiter zu beeinflussen. Ganz instruktiv spricht sich hierüber Sachse auf dem preuß. Bergarbeiterdelegiertentag aus: „Bei der Wurmrevierkasse haben die Arbeitgeber . . einen Anschlag veröffentlicht, wonach die Grubenherren jetzt 90 % statt, wie bisher, 75 % der Beiträge zahlen. Aber es wird auch gleichzeitig darauf hingewiesen, daß . . die Knappschaftsmitglieder sich nicht von den Hetzern sollten beeinflussen lassen [2]."

Noch sei auf den Einfluß des Unständigensystems bei den Knappschaftskassen hingewiesen. Bei Stumm müssen zur Aufnahme in die Ständigenklasse „Beweise von Fleiß, Geschicklichkeit und sittlichem Lebenswandel gegeben" worden sein (§ 13 des Statuts). Der durch öffentliche Wahl zustandekommende Vorstand entscheidet hierüber.

Sehr vielfach trifft man auf Bestimmungen, die bei einer Bestrafung des Kassenmitglieds auf Grund privater Delikte Ausschluß aus der Kasse unter Versagung der Ansprüche eintreten lassen. Dies geschieht wiederum bei Stumm nach § 55 des Statuts. Wo sich dies nicht findet, bedeutet doch die bei Begehung gewisser (meist leichter) Privatdelikte eintretende sofortige Entlassung des Arbeiters im wesentlichen das gleiche. —

Ferner ist der Einfluß der Prämien und ähnlicher Modifikationen des Lohnsystems zu würdigen. Wir verweisen hinsichtlich der Einzelbestimmungen der Statuten, die sehr oft die genaue Präzisierung vermissen lassen und die Entscheidung fast stets vom Arbeitgeber bezw. seinen Unterbeamten abhängig machen, auf Teil II. Es ist geradezu das innerste Wesen solcher Wohlfahrtseinrichtungen, daß sie eine Verquickung des Arbeitsverhältnisses mit dem Privatleben des Arbeiters bedeuten. Vielleicht am meisten gilt dies von den Lohnzuschlägen. Wieweit der Arbeitgeber und sein Beamter in der Berücksichtigung der

---

[1] Bei Krupp gilt: „Bei der Entscheidung über die Bewilligung und Bemessung einer Unterstützung ist auf eine gute Führung in und außer Dienst besondere Rücksicht zu nehmen."

[2] Hierüber fällt vor allem auch der christl. Gewerkverein.

privaten Verhältnisse des Arbeiters gehen wollen, ist ihrer Diskretion überlassen. An der Saar ist das ausgebildete Prämien- und Lohnzusatzwesen zu seinem Teile mit die Ursache der schon des öfteren geschilderten Zustände. — Daß schließlich insbesondere die Konsumanstalten ihre Spitze oft gegen die ihnen unbequemen freien Konsumvereine kehren und damit ebenfalls energisch in Privatverhältnisse eingreifen, dürfte folgender Vorfall aus dem Wurmrevier, den die dortige christliche Gewerkschaft mitteilt, ergeben: „Vor einiger Zeit befaßten sich einige Arbeiter in Alsdorf — Eschweiler Bergw.-Verein — mit dem Plane, einen Arbeiterkonsumverein zu gründen." (Die Konsumanstalt der Zeche verlangt, wie es heißt, hohe Preise und ist auch sonst sehr unbeliebt.) „Kaum kam dies Gerücht der Grubenverwaltung zu Ohren, da wurden die betr. Arbeiter vor den Herrn Bergrat zitiert. Dieser erklärte kurz und bündig: ‚Entweder den Plan von der Gründung des Arbeiterkonsums fallen lassen, oder wir haben keine Arbeit mehr für Sie.' Dieselben Arbeiter wurden lange Zeit an Strafposten gehalten, wo sie bedeutend weniger verdienten."

IX.

Das Wahlrecht.

Das allgemeine direkte Wahlrecht zum Reichstag ist in neuester Zeit durch verschiedene Bestimmungen geschützt worden; der Wille des Gesetzgebers, die wahre Meinung des Volkes zu hören, ist dabei maßgebend gewesen.

Wenn nun, wie bisher nachzuweisen war, die Wohlfahrtseinrichtungen geeignet sind, die Autorität des Arbeitgebers auf die privaten Verhältnisse des Arbeiters zu übertragen und das Arbeitsverhältnis so seines Vertragscharakters mehr oder weniger zu entkleiden, so muß sich dies auch hinsichtlich der politischen Stellung des Arbeiters äußern[1]. Zu beachten ist nun aber, daß die strafrechtlichen Bestimmungen zum Schutze des Wahlrechts in vielen Fällen einer direkten Beeinflussung entgegentreten werden; deshalb wird sich ein unmittelbarer Zusammenhang von Wohlfahrtseinrichtungen und politischem Druck nur unter besonderen Umständen nachweisen lassen, und die Hauptaufgabe wird vielmehr sein, zu zeigen, wie es mit der politischen Selbständigkeit des Arbeiters in Betrieben

[1] Vgl. hierüber auch Meininghaus, „Die soziale Aufgabe der industriellen Arbeitgeber", S. 101, wo der Tatsachen des Zusammenhangs von Wohlfahrtseinrichtungen und politischem Druck Erwähnung getan ist.

mit systematischer und durchgebildeter Wohlfahrtspolitik im bewußten Sinne steht.

Das Saargebiet bietet auch hier alle für die Untersuchung wesentlichen Bedingungen. Daneben hat Herkner die in Betracht kommenden Beziehungen auch für das Oberelsaß nachgewiesen. Anders im Ruhrrevier. Ein Bericht der christlichen Gewerkschaften [1] schreibt hierüber: „Wahlbeeinflussungen waren bis in die neueste Zeit sehr stark, heute ist man mehr tolerant, auch den Sozialdemokraten gegenüber.“ Noch augenfälliger tritt dies zutage, wenn man die grundverschiedene Stellung beachtet, die Friedrich Krupp und Friedrich Alfred Krupp zu der Frage einnahmen [2].

Wenden wir uns den Verhältnissen an der Saar zu. Zunächst zwei Fälle, in denen sich der direkte Zusammenhang einer Wohlfahrtseinrichtung mit politischer Beeinflussung zeigt. Von den eigenartigen Manövern des Schlafhausmeisters Bremer berichteten wir bereits im vorigen Abschnitt. Hier sei die hierhergehörige Stelle aus dem Urteil im zweiten Prozeß Lehnen wiedergegeben (nach dem in der „Neunkirchner Ztg.“ 1903, Nr. 49, mitgeteilten Wortlaut):

„Allerdings kann, wie hier ganz besonders hervorgehoben werden soll, nicht verkannt werden, daß sich Bergleute in einzelnen Fällen durch Äußerungen von Beamten, welche sich auf die Wahl bezogen, wegen ihrer politischen Haltung beeinträchtigt und in ihrem religiösen Empfinden gekränkt fühlen mochten. Nach dem Eindruck, den das Gericht von der Persönlichkeit des Zeugen Schlafhausmeisters Bremer in der mündlichen Verhandlung gewonnen hat, scheinen von seiten dieses Beamten solche Äußerungen häufiger vorgekommen zu sein . . .“

Ganz ähnlich lautet einmal der Tenor des im ersten Prozeß Lehnen ergangenen Urteils.

Die Zeugenaussagen sind hinsichtlich des Umstandes, ob Bremer seine Leute kolonnenweise zur Wahlurne geführt und ihnen die Annahme von Zentrumswahlzetteln verboten habe, nicht widerspruchslos. Dennoch

---

[1] An den Verfasser.

[2] Während ersterer z. B. in einer Proklamation an seine Arbeiter die selbstständige Beschäftigung des Arbeiters mit Politik verwirft, ist F. A. Krupp nie politisch hervorgetreten. — Jene Proklamation lautet u. a.: „. . . Die Angelegenheiten des ganzen Vaterlandes sollen jedem wichtig und teuer sein; aber dazu hilft gar nichts das Kannegießern, das Schwatzen über politische Angelegenheiten; das ist nur den Aufwieglern willkommen und stört die Pflichterfüllung. Eine ernstere Beschäftigung mit der Landespolitik erfordert mehr Zeit und tiefere Einsicht, als euch zu Gebote steht.“

aber behaupten eine Reihe von Zeugen unter Eid, daß jene Beeinflussung stattgefunden habe.[1]

Ein zweiter Fall bezieht sich auf das Unterstützungswesen, das in den Saargruben eine Rolle spielt. Bergmann Obri bezeugt unter nur teilweisem Widerspruch des Steigers Schmidt, der sich nicht mehr genau erinnern kann, folgendes: „Nach der Wahl sagte Hilfssteiger Schmidt: Sie haben Fuchs (Zentr.) gewählt. Ich sagte, das könne mir niemand beweisen. Schmidt sagte dann, Sie sind beobachtet worden, daß Sie den Prietzezettel[2] in die Tasche steckten und hinter dem Isolierkasten einen anderen Zettel in das Kuvert taten. Na, ich habe Ihnen auch dafür getan, daß Sie keinen Anspruch auf Unterstützung haben[3]."

Daß ferner eine Bevorzugung politisch Gutgesinnter bei der Lohnzahlung nur möglich ist, wenn durch das Lohnsatzsystem feste Sätze ausgeschlossen werden, liegt auf der Hand; daß jene Bevorzugung stattfindet, dafür spricht z. B. die zeugeneidliche Aussage des Bergmannes Koster: „wo er gehört habe, daß Leute besonders hohe Löhne gehabt hätten, so seien das . . immer solche gewesen, die sich für die liberale Partei betätigt hätten". („Neunk. Zeitung", 17. Mai 1905.)

Verweilen wir einen Augenblick bei der politischen Situation im Saarbezirk. Vor allem scheidet die Frage der Stellungnahme der dortigen Arbeitgeber zur Sozialdemokratie aus. Das ganze Brandtsche Werk[4], zahllose parlamentarische und anderweitige Äußerungen Stumms, die Aussagen Hilgers in den Prozessen, — all dies beweist, daß das Unternehmertum an der Saar es für seine nationale Pflicht hält, gegen die Sozialdemokratie Front zu machen, daß es keine sozialdemokratischen Arbeiter auf seinem Grund und Boden duldet. Selbstverständlich wird zwischen Sozialdemokratie und freier Gewerkschaftsbewegung kein Unterschied gemacht.

Aber, und das ist ein diesem Bezirke eigentümliches Moment, genau dieselbe Gegnerschaft gilt dem Zentrum, das sich an der Saar als Arbeiterpartei angesehen wissen will. Daß eine eingehende Wahlkontrolle

[1] Vgl. z. B. in der Broschüre „Saarbrücken vor Gericht", S. 71; dann auch zerstreute Stellen in der Broschüre über den Prozeß Lehnen. Im letzten Krämerprozeß bekundet u. a. Zeuge Deckarm, „Schlafthausmeister Bremer sei mit einem Trupp von 30—40 Bergleuten nach dem Wahllokal gekommen. Als er (Deckarm) den Leuten Stimmzettel geben wollte, habe Bremer gerufen: ‚Ich und meine Leute haben Zettel.'" („Neunk. Zeitung", 17. Mai 1905.)

[2] Prietze war nationalliberaler Abgeordneter.

[3] Broschüre S. 38. Im 2. Krämerprozeß voll aufrechterhalten.

[4] Vor allem S. 94 der Broschüre.

die Zentrumswähler herauszufinden weiß, zeigt der Fall des Bürgermeisters Offermann, der seinen Sekretär beauftragte, Notizen betr. die Wahl zu machen und an die Berginspektion einzusenden[1], in absolut unwiderlegbarer Weise.

Im übrigen kann auf die Prozesse nicht eingegangen werden. Sie enthalten das reichste Material, das durch die genannten Broschüren auch allgemein zugänglich gemacht worden ist. Ich begnüge mich, folgende Stelle aus der Begründung des letzten, unterm 27. Mai 1905 ergangenen Urteils wiederzugeben[2]:

„Die umfangreiche und eingehende Beweiserhebung hat zu der ersten und zweiten Kategorie beleidigender Tatsachen wohl eine ganze Reihe von Angriffen auf die Freiheit der Wahl, auf die Selbstbestimmung der Arbeiter hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu einer politischen Partei und zu politischen Wahlkomitees und hinsichtlich der Wahl ihrer politischen Lektüre als nachgewiesen ergeben. Es ist insbesondere nachgewieseu, daß Beamte der Gruben die Arbeiter bei verschiedenen Wahlen durch ihre Vorbehaltungen bezüglich der Ausübung ihres Wahlrechtes zu beeinflussen versuchten und tatsächlich beeinflußten, ihnen vor und nach der Wahl ungehörige und selbst bedrohliche Bemerkungen machten, daß Arbeitern die Beteiligung an Wahlversammlungen zu Unrecht verboten und einzelnen die Beteiligung an politischen Akten aufgenötigt wurde. Auch an verschiedene Beamten sind in dieser Beziehung unberechtigte Zumutungen gestellt worden. Ausgegangen sind diese Akte in den meisten Fällen von untern, in einzelnen auch von höheren Beamten."

Noch mögen einige Preßstimmen aus dem Saarrevier vor und nach der letzten Reichstagswahl Erwähnung finden.

Das offiziöse liberale Parteiorgan[3] schrieb in Nr. 136 am Tage vor der Wahl[4] (15. Juni 1903):

„Bergleute; . . Ein braver Mann ist auch dankbar. Und dankbar müßt Ihr sein gegen die Grubenverwaltung, dankbar müßt Ihr Euch beweisen durch die Tat." „Hüttenleute, sollen Eure Reihen heute wiederum Verräter bergen? . . die Hütte ist's, die sich mütterlich ihrer Arbeiter annimmt, der allein Ihr alles, was Ihr seid und besitzt, zu verdanken habt . . Ihr habt aber auch gehört, was die Hütte von Euch erwartet — was wollt Ihr nun sein? Verräter oder treue wackere Arbeiter? . . Euer Schicksal ruht in Eurer Hand, so wie Ihr Euch bettet, schlaft Ihr! Bettet Euch gut morgen, Ihr Hüttenleute, wie es vernünftige, für das Wohl ihrer Familien besorgte Männer tun!"

---

[1] Man vgl. S. 79 der Broschüre über den Prozeß Krämer und verschiedene Stellen jener über den Prozeß Lehnen, insb. S. 109—111. Endlich „Neunk. Zeitung", 23. Mai 1905.

[2] „Neunkircher Zeitung", 29. Mai 1905.

[3] D. h. die „Neue Saarbrücker Zeitung".

[4] Es standen sich Prietze (nat-lib.) und Fuchs (Zentr.) gegenüber. Prietze ist hoher Grubenbeamter.

Und einige Tage nach der Wahl, am 23. Juni 1903, schrieb das Blatt:

„Ein vernünftiger Mensch sollte es für unmöglich halten, daß ein Berg- und Hüttenarbeiter einem Fuchs (Zentr.) seine Stimme geben konnte. Und doch haben diese Leute, die doch allein auf ihre Arbeitgeber angewiesen sind, dem Zentrum Gefolgschaft geleistet . . Wundern dürfen sie sich jetzt nicht mehr, wenn das Wort „Vertrauen gegen Vertrauen" hier seine Qualität verloren hat . ."

Ebenso die „Saar- und Blieszeitung", 18. Juni 1903, 21. Juni 1903. Unter anderem: „In der Zwischenzeit (bis zur nächsten Wahl) wird die Luft eine wohltätige Reinigung erfahren . ."

Erwähnung möge auch eine mir zugesandte Annoncensammlung finden, in der eine Reihe von Bergleuten sich öffentlich verwahrt, Zentrum gewählt oder irgendwie sonst für den Zentrumskandidaten Propaganda gemacht zu haben.

Ein wirksames Moment zur Beurteilung der Sachlage ist folgende Stelle im Plaidoyer des Staatsanwalts im ersten Krämerprozeß:

„In einer ganzen Reihe von Fällen haben dann Zeugen bekunden wollen, daß die Bergleute bei der Wahl beobachtet worden seien. Eine solche Beobachtung kann nicht als eine direkt unzulässige Handlung angesehen werden, da ebenso wenig wie andern Industriellen der hiesigen Baugewerksverwaltung verwehrt werden kann, sich über die politische Gesinnung ihrer Bergleute zu orientieren . ." [1]

Die Frage ist nun: Spielen bei dieser Verquickung von Arbeitsverhältnis und Politik die Wohlfahrtseinrichtungen wirklich eine so hervorragende Rolle, daß ohne sie die geschilderten Zustände nicht gedacht werden könnten?

Dreierlei ist zu betonen. Zunächst bedeuten die Wohlfahrtseinrichtungen, wie sie an der Saar so vollendet ausgestaltet sind: Prämienhäuser, Wohnungen, Kassen, Lohnmodifikationen, eine absolute Bindung des Arbeiters, der im Falle der Kündigung eine Reihe schwerster wirtschaftlicher Nachteile zu fürchten hat.

Zweitens ist der alten gewerblichen Tradition an der Saar die gebührende Stellung zuzuweisen; diese Tradition, der gegenüber das allgemeine Wahlrecht eine außerordentlich jugendliche Institution ist, baut sich auf den Wohlfahrtseinrichtungen auf. Ein hohes Verantwortlichkeitsgefühl des Unternehmens für seine Arbeiter hat sich unter ihrem Einfluß ausgebildet; dies Gefühl hat sich von jeher auch auf die politischen Verhältnisse erstreckt und von dem Arbeiter alles abgehalten, was schädlich erschien. Es ist durchaus möglich, daß ein Arbeitgeber, gewohnt,

[1] Broschüre S. 101.

nur das zuzulassen, was er als der Wohlfahrt seiner Arbeiter zuträglich erachtet, auch dem Reichstagswahlrecht eine ihm ungünstig erscheinende Wirkung zu nehmen trachtet.

Endlich aber: Jene Eingriffe in die politische Selbständigkeit des Arbeiters würden nie geschehen, wenn man nicht das Bewußtsein besäße, auf Grund der geschaffenen Wohlfahrtseinrichtungen ein Recht auf eine Gegenleistung seitens des Arbeiters zu haben. Schlenther führt dies in einer Besprechung der Stummschen Wohlfahrtseinrichtungen [1] eingehend aus: „Die andere Gruppe (von Wohlfahrtseinrichtungen) wird gebildet von denjenigen Leistungen der Arbeitgeber, welche . . ohne gesetzlichen Zwang, lediglich aus ihrem lebhaften Bewußtsein, eine sittliche Pflicht zu erfüllen, hervorgegangen sind, und denen nicht, was leider noch immer wieder betont werden muß, auf seiten der Arbeiter Rechte, sondern vielmehr Pflichten gegenüberstehen."

Und eine Zuschrift aus dem Saargebiet von kompetenter Seite besagt: „Man beging den großen Fehler, bei den Wahlen den Arbeitern immer all die schönen Wohlfahrtseinrichtungen aufzuzählen und dann (mit deutlichem Hinweis auf die Folgen beim etwaigen Widerstreben) zu erklären: Deshalb müßt Ihr auch unseren Kandidaten wählen."

Ähnliche Gedankengänge sind übrigens auch in anderen Bezirken zutage getreten, wenn auch nie in so vollkommener Weise. Hinsichtlich des Oberelsasses sei auf Herkners Darstellung verwiesen, die einmal folgende Stelle enthält [1]:

> Es würde uns danach nicht wundern, wenn infolge dieser Sozialpolitik des Vizepräsidenten des Mülhäuser Gewerbevereins und der ähnlichen Wohlfahrtseinrichtungen . . die Stimmen der so sinnreich jeder freien Bewegung beraubten Arbeiter bei den bevorstehenden Wahlen zugunsten des Kandidaten der Mülhäuser Großindustriellen . . den Ausschlag gäben . ." —

Wir haben mit diesem Abschnitte die Beziehungen der Wohlfahrtseinrichtungen auf die rechtliche Lage der Arbeiter besprochen. Ein kurzer Überblick über die resultierenden Wirkungen, über die so geschaffene eigenartige Situation wird nun am Platze sein, die sich in Kürze dahin zusammenfassen läßt, daß das dem Arbeiter erteilte Recht der freien Bestimmung durch die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber teils in wesentlichen, teils in allen Punkten in Frage gestellt ist.

---

[1] Conrads Jahrbücher 1904.

Zweiter Abschnitt.

Die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Konsequenzen.

I.

Die wirtschaftlichen Konsequenzen.

Die Frage, welchen Einfluß der durch die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber von Grund aus veränderte Rechtszustand auf wirtschaftliche Lage des Arbeiters ausübt, liegt nahe genug.

Wir sehen, wie ein großer Teil der deutschen Arbeiterschaft unter einem eisernen Zwange in ein bestimmtes Arbeitsverhältnis eintritt, wie er in diesem ausharrt, unfähig, durch Aufsuchung besserer Arbeitsgelegenheit, durch Betonung des Vertragscharakters seines Arbeitsverhältnisses, durch Koalition seine Lage von sich aus zu verbessern; wir sehen, wie er durch lange Kündigungsfristen oder deren gänzliches Fehlen gebunden ist, während sich der Arbeitgeber die kurzen bewahrt; wir sehen, daß über einen beträchtlichen Teil seines Lohnes in einer Weise verfügt wird, die seinen Wünschen nicht entspricht; wir sehen endlich, welch tiefe Schatten das Dienstverhältnis auch in das außerdienstliche Leben des Arbeiters wirft, wie vor allem sein politisches Recht von jenem berührt wird.

Die Frage, ob trotz dieser Ausschaltung des Arbeitsvertragsrechtes die Wohlfahrtseinrichtungen gewisse wirtschaftlich günstige Wirkungen üben können, wird sich vor allem mit der Untersuchung zu befassen haben, wie es mit der wirtschaftlichen Sicherung des Arbeiters in „Wohlfahrtsbetrieben" steht. Erst an zweiter Stelle kommt das Problem der Einwirkung auf die Lohnhöhe.

1. Wirtschaftliche Sicherung.

Man rühmt es als einen Hauptvorzug der Wohlfahrtseinrichtungen im allgemeinen und nicht zum wenigsten der Mietwohnungen, daß sie dem Arbeiter nicht nur äußerlich angenehme Verhältnisse, sondern ganz besonders eine Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz böten. Man mache ihn unabhängig von der wucherischen Ausbeutungssucht des Häuserspekulantentums; indem der Arbeitgeber zugleich der Vermieter sei, werde aufs beste für die Wohnungsverhältnisse gesorgt; es gebiete dem Arbeitgeber der eigene Vorteil, auf hygienisch und technisch vorzügliche, nicht zu teure Wohnungen zu sehen.

Ohne Zweifel ist manch Wahres an dieser Anschauung; die Mietskontrakte und Hausordnungen enthalten stets eine große Zahl von Spezialbestimmungen, die eine Erhaltung der den Werkswohnungen eignen Vorteile in hygienisch-technischer Hinsicht bezwecken. Eine gründliche Beaufsichtigung ist vorgesehen; auf alle Weise soll der Arbeiter den Eindruck gewinnen, daß man auf eine gefestigte, sichere wirtschaftliche Position Wert legt.

Praktisch ist nun freilich oft genug das Gegenteil der Fall.

Wir dürfen uns nicht darüber täuschen: es vermehren sich die schon durch das Arbeitsverhältnis begründeten zahlreichen Reibungsflächen zwischen Arbeiter und Arbeitgeber ganz außerordentlich durch jene, die der Mietvertrag notwendigerweise mit sich bringt. Der Mieter hat eine große Anzahl Verpflichtungen, die, wenn die Frau nicht sehr häuslich ist, kaum leicht zu erfüllen sind — daneben ist die Autorität des Hausinspektors eine recht bedeutende; jederzeit hat er Zutritt ins Haus, er kann alle Anordnungen treffen. Eine Beschwerde bei der Direktion kommt sehr selten vor. Nun bleibt der Mieter trotz dieser vielen möglichen Reibungen an den Dienst gebunden; dafür sorgen die auf die Kündigung gesetzten Nachteile. Dagegen kann durch Zwistigkeiten im Mietverhältnis der Arbeitgeber sich zur Auflösung sowohl dieses wie des Arbeitsverhältnisses veranlaßt sehen [1], und die Wohnungsfürsorge bedingt da-

---

[1] So lautet der Kontrakt des Bochumer Vereins: „Läßt Mieter sich etwas zuschulden kommen, wodurch ihn eine polizeiliche oder gerichtliche Bestrafung treffen kann, oder verwickelt sich derselbe oder einer seiner Angehörigen in Streitigkeiten mit anderen Bewohnern der Kolonie, so steht dem Bochumer Verein das Recht zu, die in § 14 vorgesehene Strafe" — Geldstrafe; „im Wiederholungsfall aber Entlassung aus dem Dienste des Vereins" — „festzusetzen." — Krupp: „Auch kann die Wohnungsverwaltung in besonderen Fällen die Entlassung bei der Firma

mit eine sehr erhebliche Steigerung der wirtschaftlichen Unsicherheit der Arbeiterposition, die sich noch mehrt, wenn auf die Kündigung besondere Nachteile, infolge anderer Wohlfahrtseinrichtungen gesetzt sind. Folgender, dem Preußischen Gewerbeinspektionsbericht 1897 (S. 194 der Reichsausgabe) entnommene Fall illustriert die alsdann nachstehende Sachlage: „. . . Klagen über den Verlust der Ansprüche an die Werkspensionskasse beim Wechsel der Arbeitsstelle sind auch im Berichtsjahre wiederlaut geworden. Kurz nacheinander beschwerten sich beim Gewerbeinspektor zu Beuthen drei Leute, von denen zwei über 17 Jahre auf einer Hütte treue Dienste geleistet hatten, darüber, daß ihnen die Arbeit gekündigt worden sei, weil sie ihre der Verwaltung gehörige Wohnung, die sie über 9 Jahre bewohnten, aufgeben wollten, da sie ihnen wegen ihrer zahlreichen Familie im Laufe der Zeit zu klein geworden sei. Den Bitten um Überweisung einer größeren Wohnung konnte oder wollte man nicht Gehör geben[1]". . .

Noch stärker offenbart sich diese gesteigerte Unsicherheit, die dem Prinzip der Wohlfahrtseinrichtungen unbedingt widerspricht, dann, wenn infolge wirtschaftlicher Momente, wie sie heute insbesondere im Bergbau eine Rolle spielen, Betriebseinstellung und damit zugleich Kündigung des Dienst- und des Wohnungsvertrages seitens des Arbeitgebers erfolgt. Der „Sozialen Praxis" entnehme ich folgende Notiz: „Wirtschaftlicher Druck im Bergbau. Nach Meldungen vom 22. März 1902 aus Dortmund wurden bis dahin auf 35 Zechen 1870 Bergleute entlassen. Einzelne Zechen geben bekannt, daß der Betrieb ab 1. April auf ein Drittel beschränkt werden würde, wobei die Schicht der Tagesarbeiters eine Verlängerung auf 10 Stunden erfährt. Zahlreiche Zechen kündigten gleichzeitig zum 1. April den Arbeitern die Wohnung." (1901/02 S. 700.)

Hier war es nicht wirtschaftliche Zwangslage, die zur Wohnungskündigung führte. Es erhellt, daß die Lage solcher Bergleute, welche bei der großen Entfernung der einzelnen Zechen voneinander in diesem Fall mit Weib und Kind abwandern müssen, eine wesentlich ungünstigere ist, als wenn jene Wohlfahrtseinrichtungen nicht beständen.

Krupp in Antrag bringen." — Gleicherweise Gewerkschaft Dorstfeld und Harpener Bergbau-A.-G. (Originale). — Vgl. auch den auf S. 34 d. Schr. unten mitgeteilten Fall.

[1] Der Gew.-Inspektor bemerkt weiter: „Wenn man erwägt, daß es sich hier für den Arbeiter um den Verlust seiner 17 Jahre hindurch eingezahlten Beiträgen handelt, so kann das Verfahren der Hüttenverwaltung nicht gebilligt werden."

Nun sind bekanntlich wirtschaftliche Momente, welche eine Betriebseinstellung zur Folge haben können, heute sehr häufig. Vor allem sei des Zechenlegens[1] gedacht, das infolge der Syndikatspolitik heute gewaltig um sich gegriffen hat. Glücklicherweise sind im südlichen Ruhrrevier, wo es besonders beliebt zu sein scheint, die auf Seßhaftmachung der Arbeiter gerichteten Bestrebungen keine lebhaften gewesen. Um so eifriger baute man von jeher Arbeiterwohnungen. Nehmen wir nun auch an, daß nicht stets so rigoros verfahren wird wie in jenem von der „Sozialen Praxis" mitgeteilten Fall; sicher ist es erstens, daß die Zechen nicht allzulange nach Eingehen des Betriebes aus wirtschaftlichen Gründen mit der Räumung ihrer Kolonien vorgehen werden; sicher auch zweitens, daß die Arbeiter, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, selbst darauf drängen, abzuwandern. Indem sie gezwungen sind, Weib und Kind mitzunehmen, stehen sie jedem Arbeitsverhältnis, das sich bietet, völlig passiv gegenüber; sie sind nicht in der Lage, auf den ihenn konvenierenden Arbeitsbedingungen zu bestehen.

An zweiter Stelle sind die Prämienhäuser heranzuziehen.

Noch ungleich mehr als bei den Mietswohnungen prallen hier die Gegensätze aufeinander. Das ausgesprochenste Mittel zur Erzielung wirtschaftlicher Sicherheit sollen jene durch Darlehen und Prämien oder gestundete Kaufschillinge zustande gekommenen Häuser sein: wir haben zu zeigen, daß das strikte Gegenteil der Fall sein kann.

Schon wiederholt wurde das zielbewußte Vorgehen der kgl. Saargruben auf diesem Gebiete erwähnt. Und gerade hier zeigt sich die ungeheure wirtschaftliche Gefahr, die das System mit sich bringen kann, am deutlichsten. —

Wir müssen etwas ausgreifen.

Am 22. September 1903 äußerte sich die Handelskammer Saarbrücken in höchst abfälliger Weise über die Preispolitik der kgl. Saargruben. Ihr Organ, die „Saarindustrie", rechtfertigt am 5. Februar 1904 diesen Angriff: „. . Dazu kommt die übergroße Belastung, welche die Eisenwerke der Saarindustrie im letzten Jahrzehnt durch die übertriebene Preispolitik

---

[1] Über den riesigen Umfang dieser Vorgänge gibt Auskunft eine Broschüre der Bergarbeiter „Zechenlegen im Ruhrrevier" 1904. Nachdem die bereits stillgelegten Zechen sowie die hierzu angekauften bezeichnet sind, heißt es sehr richtig weiter: „Mit dem Verkaufen und Stillegen ist es aber nicht getan, eine Reihe benachbarter Zechen werden durch die Stillegung mit Wassersnot und Bergschäden zu tun bekommen und deshalb auch stillgelegt werden müssen. So kommen 20 bis 30 000 Arbeiter in Frage."

der kgl. Saargruben erfahren haben, da sie ausschließlich auf den Kohlen- und Koksbezug von diesen angewiesen sind . . Die Preisstellung der Kokskohlen der kgl. Saargruben ist in der Zeit von 1893 bis 1902 um durchschnittlich 2,69 Mk. höher gewesen als diejenige des rheinisch-westfälischen Kohlensyndikats, d. h. um 35,5 % der Preise des Syndikats[1].

Der Sekretär nun der Saarbrücker Handelskammer, Tille, hat in einer lesenswerten Schrift: „Die Preispolitik der staatlichen Saarkohlengruben 1902—1903" die Frage weiter verfolgt und die sich aus ihr ergebenden Konsequenzen voll gewürdigt[2].

Diese aber bestehten darin, daß die Tendenzen, welche für eine Verlegung der Eisenindustrie in nächste Nachbarschaft der Erzgruben — für die Saarwerke kommen die lothringischen Minettefelder in Betracht — sprechen, und die an sich schon recht stark sind[3], eine mächtige Förderung erfahren. Schon deuten nach Tille Anzeichen genug darauf hin, daß die Eisenwerke nicht gewillt sind, die Preispolitik der Gruben ruhig zu ertragen[4].

---

[1] Vgl. auch S. 250 d. Schr.

[2] U. a.: „Der fiskalische Gesichtspunkt steht hier noch über jedem anderen. Es ist eine der bedauerlichsten Tatsachen für die südwestpreußische Eisenindustrie an der Saar, daß die Preispolitik der staatlichen Saarkohlengruben sich nicht an die Preispolitik des rhein.-westfäl. Kohlensyndikats angeschlossen hat, sondern in der Zeit der aufsteigenden Konjunktur Preissteigerungen aufgewiesen hat, wie sie der Geschichte des Saarkohlenbergbaues bisher fremd waren. Wäre diesen Steigerungen beim Eintreten des Niedergangs ein entsprechender Nachlaß in den Kohlenpreisen erfolgt, so wäre . . . wenigstens ein Ausgleich geschaffen worden. Aber eine dem allgemeinen wirtschaftlichen Niedergang 1901 und 1902 entsprechende Herabsetzung der Kohlenpreise ist nicht eingetreten, und somit ist ein Zustand entstanden, daß die Abnehmer der staatlichen Steinkohlengruben in den letzten Jahren eine . . Belastung erfahren haben, welche schwer auf die Wettbewerbsfähigkeit . . drückt . ."

[3] In einer Vergleichung der wirtschaftlichen Verhältnisse Lothringen-Luxemburgs mit dem Ruhrrevier sagt Bosselmann a. a. O.: „Lothringen-Luxemburg ist aber immerhin insofern günstiger daran, als zu 1 t Roheisen rund 3 t Erze, dagegen nur rund 1 t Koks" — nach Heymann a. a. O. 0,8—1 t — „erforderlich sind, wodurch sich eine erhebliche Frachtersparnis für unseren Bezirk ergibt."

Zur gleichen Frage äußert sich Heymann dahin, daß die Roheisenproduktionskosten in der Tat an der Mosel außerordentlich niedrige sind. Besonders seit Einführung der Hochofengasmaschinen mehren sich die Tendenzen, Hochöfen, Stahlwerke und die Betriebe der Weiterverarbeitung zusammenzulegen.

[4] Tille: „Die Burbacher Hütte erzeugt bekanntlich schon seit 1857 einen Teil ihres Roheisens in Esch bei Luxemburg, die Dillinger Hütte seit 1886 all ihr Roheisen in Redingen in Lothringen, die Firma Stumm seit 1891 einen Teil zu Ückingen in Lothringen und die Völklinger Hütte seit 1899 einen Teil zu Karls-

150 000 Menschen können nach Tille zu einer Abwanderung veranlaßt werden; denn das Abziehen der Eisenwerke legt einen Teil der Zechen lahm. Ein düsteres Bild bei dieser seßhaften Bevölkerung.

Wohin dann mit den Prämienhäusern? Wird die Grube ihre Besitzer entschädigen? Wohin mit den von den Knappschaften erbauten Anstalten? —

Gewiß, Momente der verschiedensten Art können die Entwicklung verändern. Aber eine Gefahr besteht dank der Preis- und Wohlfahrtspolitik der Gruben, weit drohender als das Zechenlegen im Ruhrgebiet.

Neben diesen Momenten spielt bei der Frage, ob durch diese Wohlfahrtseinrichtungen die Lage des Arbeiters gesichert und gefestigt werde, noch die Tatsache eine Rolle, daß der Arbeiter einen Teil seiner Er-

---

hütte bei Diedenhofen. Im Jahre 1900 war die Moselproduktion dieser vier Saarwerke bereits auf 426 663 t angewachsen, während ihre Saarproduktion in demselben Jahre nur 554 457 t betrug. 1901 hat auch das letzte Eisenhüttenwerk an der Saar, das noch keine Erzfelder im lothringischen Minettegebiet besaß, die Halberger Hütte, solche erworben, und zwar bei Deutsch-Oth und Algringen. Ihr großer Grundbesitz in der Nähe von Diedenhofen verschafft ihr jederzeit die Möglichkeit, eine große Eisengießerei am Moselufer zu erbauen. Ja, die Saarhütten sind noch weiter gegangen. Die Firma Gebr. Stumm fördert seit 1901 auch ihre Kohle für Ückingen selbst in der Grube und bereitet ihre Koks für Ückingen selbst zu Brambauer in Westfalen . . Ebenso hat die Völklinger Hütte in Westfalen große Kohlenfelder erworben. Unter dem Druck der heutigen Saarkohlenpreise muß der Erwerb eigener Zechen in Westfalen seitens der Saarwerke rasch fortschreiten, und damit muß dann eine weitere Voraussetzung für die Verlegung des Schwerpunktes ihrer Roheisenerzeugung nach Lothringen-Luxemburg gegeben sein und, wenn keine Ermäßigung der Roheisenfracht von dort nach der Saar zu erzielen sein sollte, auch die Verlegung des Schwerpunktes ihrer Weiterverarbeitung nach derselben Stelle . ."

„. . Welche Umwälzungen aber eine völlige Verlegung der Saareisenhüttenwerke aus dem preußischen Saargebiet nach der Lothringer-Luxemburger Moselgegend in den Wirtschafts- und Bevölkerungsverhältnissen des preußischen Saargebiets hervorrufen würde, das vermag selbst eine flüchtige Betrachtung zu zeigen. Die 5 Eisenhütten beschäftigen z. Z. 16 000 Arbeiter, werden von 1906 an 20 000 beschäftigen. Nimmt man die Arbeiterfamilie nur durchschnittlich zu 4 Köpfen an, so macht dies 1906 80 000 Köpfe . . Die Kokskohlen der preußischen Saargruben und ein erheblicher Teil ihrer Fabrikatskohlen würden damit ihren natürlichen Absatz verlieren . . Die Ablegung von wenigstens 10 000 Bergleuten mit 30 000 Familienangehörigen wäre also die weitere Folge . . Selbstverständlich würde sich auch die Mehrzahl der weiterverarbeitenden Werke der Eisenindustrie der Auswanderung anschließen, und dadurch dürfte die Zahl von 150 000 Köpfen oder 1/3 der Bevölkerung des Bezirks Saarbrücken erreicht werden . ."

sparnisse auf die Prämienhäuser verwendet. Hierüber Herkner[1]: „In dem Häuschen sind etwaige Ersparnisse zwar ziemlich sicher, aber sehr wenig realisierbar angelegt.“ Auch das erstere trifft dann nicht zu, wenn, wie im Saargebiet, auf Dienstquittierung die sofortige Kündigung gesetzt ist. In jedem Falle aber bedeutet die bedingungslose Festlegung der Ersparnisse für den Arbeiter alles andere als eine Sicherung seiner wirtschaftlichen Position[2].

Auch von den Kassen soll im gleichen Zusammenhange die Rede sein. Wir hatten den Nachweis zu führen, daß durch die Kasseneinrichtungen der verschiedensten Art die freie Selbstbestimmung des Arbeiters sehr beeinträchtigt wird. Nun war schon davon die Rede, daß man in manchen Kreisen der Ansicht ist, diese Ausschaltung der freien Bewegung sei der Ausfluß einer neuen Auffassung des Arbeitsverhältnisses, einer Auffassung, die zum Ziele ein Arbeiterbeamtentum hat. In diesem Sinn sprechen sich verschiedene Autoren[3], vor allem auch Vertreter des Arbeitgebertums, aus. Bestände diese öffentlichrechtliche Gestaltung des Dienstverhältnisses, so könnte von einer Schwäche der Arbeiterposition nicht weiter mehr die Rede sein, weil alsdann die gleiche Sicherheit des Arbeitsverhältnisses für den Arbeiter gegeben wäre wie für den Arbeitgeber.

Brentano hat seinerzeit[4] auf die Unvereinbarkeit von freiem Arbeitsvertrag und Arbeiterversicherung hingewiesen und sich dabei auf den im Knappschaftskassenwesen zutage tretenden Widerspruch berufen. In noch erhöhtem Grade trifft dies zu, wo es sich um Kasseneinrichtungen einzelner Betriebe handelt. Nun zeigt allerdings gerade die neueste Theorie und Praxis, daß es möglich ist, jenen Gegensatz abzuschwächen; besonders

[1] Vor allem hat die Grube die Preise etwas modifiziert; doch sind sie immer noch um 27 % höher als jene des rheinisch-westfälischen Syndikats. Auch eine Kanalisierung der Saar kann die Sachlage ändern.

[2] Deshalb lehnen u. a. Frankenstein („Arbeiterschutz“), Naumann a. a. O., S. 98, Sinzheimer a. a. O., S. 168, Hirsch (Schr. d. V. f. Soz.-Pol. VII), Elster (W. d. V. W.) diese Seßhaftigkeit größtenteils ab. Auch Schmoller (Grundriß II, S. 265). Sehr scharf endlich Mieck a. a. O., S. 180.

[3] Brandt a. a. O., S. 141: „In den Pensionskassen insbesondere ist geradezu ein Ansatz zu der Entwicklung zu erblicken, welche als das Zukunftsideal bezeichnet worden ist, die Annäherung der Rechtsstellung der Arbeiter an die der Beamten, welche zwar die Pflicht besonderen Gehorsams und der Diensttreue haben, dafür aber auch den Vorteil besonderen Schutzes, des gesicherten Einkommens und der Pensionsberechtigung genießen.“

[4] Brentano, „Die Arbeiterversicherung gemäß der heutigen Wirtschaftsordnung“; „Der Arbeiterversicherungszwang“.

der Versicherung bei Anstalten gelingt dies in Einzelfällen. Ganz anders aber verhält es sich mit den Kasseneinrichtungen der großen Betriebe, wie Stumm, Krupp, „Phönix“, deren genaue Darstellung im zweiten Teile gegeben wurde, und von denen hier allein die Rede ist.

Die Konsequenzen des freien Arbeitsvertrags sind, was die Stellung des Arbeitgebers anlangt, nicht nur formell, sondern auch tatsächlich gezogen. Durchweg besteht die 8—14 tägige Kündigungsfrist und das Material, das mir zur Verfügung stand, bot auch nicht einmal eine Bestimmung derart, daß der Arbeiter im Interesse seines Pensionsanspruchs gegen willkürliche Kündigung (unter Einhaltung der Frist) geschützt sei.

Aber noch mehr. Nicht nur, daß die Kasseneinrichtungen keine Sicherung des Arbeitsverhältnisses bedeuten, können sie im Gegenteil die Unsicherheit desselben in ungeahntem Maße steigern[1]. Von höchstem Interesse dürften hier mehrere von Düwell (a. a. O.) mitgeteilte Fälle sein, in denen die Pensionskassen — es handelt sich hier um solche ohne Arbeiterbeiträge — die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Unternehmers zum Zwecke der Unterdrückung eines Pensionsanspruches verschuldet haben. Ich habe selbst Einblick in ein Dokument getan, in dem ein Arbeitgeber in Landsberg a. W. seine Unterbeamten anweist, diejenigen Arbeiter zu bezeichnen, die, an der Schwelle der pensionsberechtigten Dienstalters stehend, sich einer Pension unwürdig erwiesen; denselben müsse dauernd oder zeitweilig gekündigt werden.

(Vgl. S. 172.)

Es braucht kaum betont zu werden, daß es als ein selbstverständliches Recht des Arbeitgebers gelten muß, eine Pension, zumal wenn der Arbeiter keine Beiträge gezahlt hat, nur einem Würdigen zukommen zu lassen. Aber ebenso steht fest, daß solche Einrichtungen sehr geeignet sind, die dem Gesetz entsprechende Gleichheit der Vertragspositionen und damit der beiderseitigen Sicherheit gründlich zu beseitigen.

Ein bei Krupp vorgekommener Fall muß zur gleichen Annahme führen. Wir entnehmen einer oberlandesgerichtlichen Entscheidung — O.L.G. Hamm, ich sah die Aktenabschriften ein — folgenden Passus:

„. . Die erste Voraussetzung des Pensionsanspruches ist eine ununterbrochene 20 jährige Dienstzeit bei der Firma Krupp. An dieser Voraussetzung fehlt es hier, denn der Kläger ist sieben Tage vor

[1] Im Gegensatz zur Ansicht A. v. Brandt's a. a. O., S. 141, wonach die Wohlfahrtseinrichtungen „den Arbeitern den Vorteil erhöhter Existenzsicherheit zuwenden“.

(Zu Seite 171.)

Namen der Arbeiter, welche im ersten halben Jahre von 1885 zehn Jahre in der Fabrik beschäftigt werden:

1. Kesselschmiede.

Friedrich Ranglack . . . . . . vom 10. April 1875.	Ist noch jung, sehr brauchbar, jedoch kränklich; ist einige Tage entlassen worden.

2. Schlosserei und Dreherei.

Gustav Grinnow . . . . . . vom 5. Juli 1875.	Noch jung, gesund, brauchbar.
Julius Kuhnke . . . . vom 3. Februar 1875.	Zirka 46 Jahre alt, mäßiger Arbeiter, jedoch für rohe Arbeiten brauchbar, gesund; ist vorübergehend entlassen worden.

3. Schmiede.

Joseph Goldau . . . . vom 5. April 1875.	Gesund und ganz brauchbar.

Unleserliche Unterschrift. 25./3. 85.
(Anscheinend die des H. Pauckſch jun.)

5. Arbeiter.

Friedrich Strauch . . . . . . vom 8. Juni 1875.	Gesund, brauchbar.

Ersuche O. W., von obenstehenden Arbeitern diejenigen zu bezeichnen, welche durch Brauchbarkeit und gute Führung sich wert gemacht haben, der Begünstigung der Berechtigung für die Invalidenkarte teilhaftig zu werden.

Bei den übrigen müßte, sofern sie nicht entlassen werden sollen, auf kurze Zeit die Beschäftigung durch Entlassung unterbrochen werden.

H. Pauckſch.
9. 1. 85.

H. Pauckſch jun. 21./3. 85."

[Die hervorgehobenen Stellen sind mit roter Tinte eingetragen: die auf Verlangen des Fabrikherrn zusammengestellte Liste wurde auf seinen weiteren Wunsch mit einer Rubrik, betr. die Würdigkeit der Pensionsanwärter, versehen, offenbar von H. Pauckſch jun., von dem auch die unleserliche Unterschrift herzurühren scheint; weiter wurde von ihm beigefügt, daß dem Verlangen des Fabrikherrn, zeitweilige Entlassung eintreten zu lassen, nachgekommen wurde. Weitere Dokumente bestätigen, daß wiederholt definitive Entlassung stattgefunden hat.]

Ablauf der 20 Jahre von der Firma entlassen. Ob diese Entlassung zu Recht erfolgt ist, oder ob von Rechts wegen der Kläger nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 12 Arbeitstagen entlassen werden konnte und deshalb seine Dienstzeit durch Hinzurechnung dieser 12 Tage auf volle 20 Jahre anzusetzen ist, kann nur zwischen dem Kläger und der Firma Krupp ausgemacht werden."

Hier hat der Wunsch, einen in den Augen der Firma unwürdigen[1] Arbeiter nicht pensionsberechtigt werden zu lassen, zu seinem Teile mit dazu geführt, daß der Arbeiter ohne Kündigung abgelegt wurde, womit eine außerordentliche Verschlechterung seiner Lage gegeben war, ganz abgesehen von den hohen Verlusten an Kassenbeiträgen. —

Es sei schließlich noch der früher schon besprochenen Tatsache Erwähnung getan, daß eine Reihe von Kassen in derart schlechten finanziellen Verhältnissen ist, daß sie schon deshalb eine Sicherung des Arbeitsverhältnisses nicht herbeiführen kann; ferner, daß, wie oben nachgewiesen, schon wiederholt bei Betriebsänderungen Kassen anderen Abteilungen zugewiesen wurden oder ganz eingingen, also ebenfalls eine recht wenig jenen Zweck erfüllende Einrichtung darstellten. —

Ferner ist nicht unwichtig, daß speziell bei der Neueinführung solcher Kassen, die in vielen Fällen den Arbeitern seitens des Arbeitgebers aufoktroiert werden, die erheblichsten Differenzen, die nicht selten zum Streik, vor allem aber zur Aussperrung führen, entstehen könne. Tatsächlich ist dies in hohem Maße bei dem großen Streik der Hamburger Kohlenschauerleute der Fall gewesen. Nach dem Vorbild der Firma F. W. Heidmann suchten die Hamburger Kohlenimporteure Unterstützungskassen einzuführen, die ausgesprochenermaßen (s. S. 150) vor allem den Arbeitgeberinteressen dienen sollten. Nach dem Senatsbericht (S. 51) stieß die Kasse auf den Widerspruch der Arbeiter und es war dies ein Hauptgrund der Differenzen, die dann zu einem heftigen Kampfe führten. Und einer ganz ähnlichen Notiz begegne ich hinsichtlich der Arbeitslosenkassen in den Tageszeitungen. Sie melden unterm 6. Juli aus Halberstadt: „Infolge der Weigerung zweier Zimmerleute, zu der neuen Kasse

---

[1] Der Fall lag nach meinen Erkundigungen folgendermaßen: Ein Arbeiter war eine Woche vor Vollendung des 20. Dienstjahres wegen Diebstahls ohne Kündigung entlassen worden. Er behauptet, nur, wie schon oft, Brotüberreste in den Kantinen gesammelt und zum Viehfüttern mit nach Hause genommen zu haben. Jedem sei dies bekannt gewesen. Zur Feststellung sei er bei der Staatsanwaltschaft vorstellig geworden und habe selbst die Untersuchung gegen sich beantragt. Aber mangels Verdachtsgründe sei sie abgelehnt, die Kündigung aber sei aufrechterhalten worden.

für Arbeitslose beizusteuern, ist es hier zu einem seit einiger Zeit andauernden Streit zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern gekommen, der damit endete, daß gestern die Zimmerleute auf allen Betrieben entlassen wurden.

Und schließlich sei noch ein Fall erwähnt, der jene Lohneinbehaltung betrifft, die zum Zwecke ökonomischer Lohnregulierung vorgenommen wird. Auf Schacht Wilhelm der Zeche „Pluto" behauptet der Untersuchungskommission gegenüber ein Hauer Lehnert, seiner Kameradschaft seien 180 Mk. Lohn einbehalten worden. Als er den auf ihn fallenden Betrag von 27,20 Mk. eingefordert habe, seien Differenzen entstanden, die schließlich seine Entlassung herbeigeführt hätten [2].

Im gleichen Zusammenhang sei der Prämien gedacht. Und zwar ist es nicht nur jene Zwischenart von Produktions- und Altersprämie, die hier eine Rolle spielt, sondern auch die immerhin mehr karitativen reinen Dienstalterszulagen kommen in Betracht. Ich beschränke mich auf Wiedergabe einer Stelle in dem den Wohlfahrtseinrichtungen sehr sympathisch gegenüberstehenden Werke O. Dammer's [1], die zeigt, daß ein negativer Einfluß der Prämien auf die wirtschaftliche Sicherheit des Arbeitsverhältnisses sehr leicht stattfinden kann. Wir lesen: „Bei allen Dienstalterszulagen und Prämien spielt die durch die Arbeitsordnung ausbedungene Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine sehr große Rolle. Die Werksleitungen können zu leicht verleitet werden, bei notwendig werdender Einschränkung des Betriebes die Dienstälteren und namentlich die gleichzeitig lebensalten Leute zu entlassen . . ."

Diese Möglichkeit ist dann ausgeschlossen, wenn von einem bestimmten Dienstalter an dem Arbeiter ein Recht auf Beschäftigung gesichert ist. Aber nur C. Zeiß in Jena hat diese aus dem Prinzip einer rein karitativen Wohlfahrtseinrichtung sich ergebende Konsequenz gezogen [3].

2. Wohlfahrtseinrichtungen und Lohnhöhe.

An zweiter Stelle hat uns, wenn wir rein wirtschaftlich die Konsequenzen der durch die Wohlfahrtseinrichtungen bewirkten Veränderung

---

[1] O. Dammer, „Handbuch der Arbeiterwohlfahrt II, S. 373.

[2] Vgl. R.A. 124, 26. Mai 1905. — Die Beamten müssen zugeben, daß der Betrag von 27,20 Mk. dem Lehnert nach langem Widerstreben ausbezahlt wurde. Sie erinnern sich nicht, warum. Auch der Kommission scheint das Faktum ziemlich festzustehen. — Ein anderer stichhaltiger Grund für die Entlassung wird nicht angegeben. Nur allgemein heißt es, man sei unzufrieden gewesen.

[3] § 77 des Statuts der C.-Zeiß-Stiftung. Anspruch nach drei Jahren.

des Rechtszustandes verfolgen wollen, der Einfluß der Wohlfahrtspflege auf die Lohnpolitik zu beschäftigen.

In der von den Höchster Farbwerken über ihre Wohlfahrtseinrichtungen herausgegebenen Schrift findet sich folgende Stelle (S. 3): „... An sich vortreffliche Wohlfahrtseinrichtungen würden doch erheblich im Wert sinken, wenn sie sich bei näherer Betrachtung teilweise als Äquivalent für geringeren Lohn und lange Arbeitszeit darstellten."

Von den Beziehungen der Wohlfahrtseinrichtungen auf die Arbeitszeit ist schon die Rede gewesen; es ist gezeigt worden, daß in vielen Wohlfahrtsbetrieben eine ganz außerordentliche Überarbeit besteht.

Dagegen müssen wir bei dem Einflusse, den die Wohlfahrtseinrichtungen in bezug auf den Lohn zeitigen, verweilen[1]. Freilich ist auch diese Frage schon angeschnitten worden. Es wurde nämlich, wie ich glaube, in überzeugender Weise dargetan, daß durch die Wohlfahrtspolitik die „freie Übereinkunft" ausgeschlossen wird; vor allem war es A. v. Brandt, auf dessen Ausführungen ich mich berufen konnte. Ist doch nach ihm die rein einseitige Festsetzung des Lohnes durch den Arbeitgeber in dem durch seine Wohllahrtseinrichtungen berühmten Saarbezirk eine unbedingte Tatsache. Nun wurde schon gesagt, daß damit durchaus nicht behauptet werden soll, der Lohn müsse niederer sein; es ist theoretisch sehr wohl möglich, daß derselbe infolge einer weitsichtigen und großzügigen Lohnpolitik hoch bleibt, trotzdem der Arbeitgeber ganz allein zu entscheiden hat.

Da nur eine Detailuntersuchung über diese Fragen Auskunft geben kann, so möge eine solche eben hinsichtlich des in jeder Beziehung geeigneten Saargebietes gestattet sein. Es handelt sich also um die Frage: Äußern die Wohlfahrtseinrichtungen einen lohndrückenden Einfluß?

Im Prozeß Krämer führte Geheimer Bergrat Hilger folgendes aus (a. a. O. S. 56 ff.).

„Ich habe getan, was man eigentlich nicht tun soll, ich habe eine künstliche Lohnpolitik betrieben, künstlich, indem ich den Lohn nicht abhängig machte von Angebot und Nachfrage der Arbeitskräfte und von den Überschüssen bezw. von den Kohlenpreisen. Während die Überschüsse und Kohlenpreise gesunken sind in den letzten Jahren, haben wir die Löhne künstlich steigern lassen."

---

[1] Einen solchen Einfluß nimmt u. a. auch Schönberg an, wenn er im „H. d. St. W." I, S. 876, schreibt: „Ebenso können Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber, freiwillige oder unfreiwillige Beiträge derselben zu Versicherungskassen eduzierend (sc. auf die Lohnhöhe) einwirken."

Wir können die Tatsache einer künstlichen Lohnpolitik unbedingt anerkennen; aber, nicht während der Zeit der Krise hat sie geherrscht, sondern während der Zeit der ihr vorausgehenden ganz außerordentlichen Hochkonjunktur. Mit anderen Worten: die Löhne sind dank einer „künstlichen Lohnpolitik" während Zeiten sehr großer Überschüsse nicht nennenswert gestiegen.

Zum Nachweise dieser Tatsache greifen wir etwas zurück. Wir verfolgen Hauerlohn, Kohlenpreis und Überschüsse während des Zeitraums von 1893—1903 und vergleichen mit dem Hauerlohn im Saargebiet jenen an der Ruhr. Der Ruhrbezirk kennt ja allerdings, wie wir sahen, ebenfalls eine recht ausgedehnte Wohlfahrtspflege; er kann also nur sehr bedingt als Vergleichsobjekt in Betracht kommen. Immerhin haben doch dank verschiedener wirtschaftlicher und lokaler Verhältnisse die Wohlfahrtseinrichtungen im Ruhrgebiet nie eine derart „künstliche", d. h. von der Konjunktur unabhängige Lohnpolitik zeitigen können wie an der Saar; nur hier, im Reiche der Prämienhäuser, ist der Einfluß der Konjunktur durch Momente verschiedenster Art zurückgedrängt worden, während er im Ruhrgebiet doch in freilich gemindertem Maße aufgetreten ist. A. v. Brandt bestätigt dies[1]:

„Das Saargebiet wird als ausgesprochenes Beispiel eines Typus, des patriarchalischen Systems, gelten können, dessen Bedeutung und vielleicht auch Verbreitung man zu unterschätzen heute geneigt ist. Für die Ausbildung der Eigenart des Bezirks ist vor allem ein Umstand bestimmend gewesen, die örtliche Isolierung. Abseits gelegen von den anderen großen Industriebezirken, war das Saarrevier im wesentlichen unabhängig von der Einwirkung nachbarlicher Zentren. In sozialer Hinsicht war seine Lage, welche sich im wirtschaftlichen Konkurrenzkampf als Nachteil fühlbar machte, ein nicht hoch genug zu schätzender Vorteil. Ohne die isolierte Lage wäre der Grundsatz, daß die industriellen Etablissements sich in Zeiten steigender Konjunktur nicht gegenseitig die Arbeitskräfte streitig machen, nicht zu verwirklichen gewesen. Auf der Durchführung dieses Grundsatzes beruht aber zu einem guten Teile die Stabilität des Arbeitsverhältnisses sowohl wie die Autorität des Arbeitgebers. Innerhalb des örtlich abgeschlossenen Industriebezirks konnte sich auf dem Boden einer alten gewerblichen Tradition ein starkes Solidaritätsgefühl der Unternehmer in Fragen der Produktion[2] wie des gewerblichen Arbeitsvertrags entwickeln."

Im gleichen Sinn die auf Seite 124 dieser Schrift (S. 116 bei Brandt) mitgeteilte Stelle, die den Unterschied vom Ruhrgebiet präzisiert.

Hier vermögen die Wohlfahrtseinrichtungen ihre Funktion, die Arbeitsbedingungen einseitig durch den Arbeitgeber festsetzen und diesen

[1] S. 104 f.

[2] Vgl. hierzu S. 167 ff. dieser Schrift.

in der Hochkonjunktur von Lohnsteigerungen absehen zu lassen, nur zum Teile zu erfüllen. Und so ist denn hier die Hausse keineswegs, wie im Saargebiet, ohne eine durch die Nachfrage nach Arbeitskräften bedingte Lohnerhöhung vorübergegangen. Freilich brachte die Baisse einen noch stärkeren Rückgang. Insofern können die Verhältnisse des Ruhrgebiets, trotz Syndikatspolitik und Wohlfahrtseinrichtungen, einigermaßen als typisch für die Lage angesehen werden, wie sie unter dem Einflusse der Konjunktur zustande kommt. Jedenfalls bietet sich kein besseres Vergleichsobjekt.

Vergleich der Lohn- und Preispolitik der k. Saargruben mit jener des rhein.-westf. Kohlensyndikates[1].

Jahr	Saargebiet				Ruhrgebiet			Jahr
	Hauerlohn Mk.	Überschuß pro Tonne Mk.	Überschuß im ganzen Mk.	Vergleichbarer[2] Kohlenpreis (Grube Heinitz-Dechen) pro Tonne Kokskohlen Mk.	Syndikats-Kokskohlenpreis pro Tonne Mk.	Unterschied der Preise in Prozent der Syndikatspreise Mk.	Hauerlohn Mk.	
1893	3,96	0,958	5 914 945	7,64	5,50	38,9	3,71	1893
1894	3,93	0,954	6 323 215	7,56	6,00	26,0	3,73	1894
1895	4,00	1,189	8 474 314	8,19	6,50	26,0	3,75	1895
1896	4,07	1,196	9 324 086	8,82	6,50	35,7	3,90	1896
1897	4,17	1,463	12 368 457	10,24	7,00	46,3	4,32	1897
1898	4,25	1,403	12 352 202	10,79	8,00	34,9	4,55	1898
1899	4,38	1,739	15 945 316	11,81	8,50	38,9	4,84	1899
1900	4,48	2,710	25 436 527	14,88	10,50	41,7	5,16	1900
1901	4,42	2,690	24 987 739	13,49	10,50	28,5	4,98	1901
1902	4,39	1,960	19 020 264	11,18	9,50	27,7	4,57	1902
1903	4,44	—	14 482 111	11,18	9,50	27,7	—	1903

Augenfällig bedeuteten die Jahre 1900 und 1901 für die kgl. Saargruben eine ganz außerordentliche Hochkonjunktur. Der Grund lag darin, daß die heimische Eisen- und Glashütteninduſtrie durchaus auf die Saarkohle angewiesen war und, wie oben näher ausgeführt wurde, die Preise willenlos hinzunehmen hatte.

Nun weisen die Jahre 1900/01 eine ganz außerordentlich geringere Lohnzunahme von 4,38 Mk. auf 4,48 Mk. bezw., einer kleinen Einbuße am Kohlenpreis entsprechend, 4,42 Mk. auf; also absolut nicht den um

[1] Amtliche Angaben (nach der „Saarindustrie", Brandt a. a. O. S. 112, Tille, a. a. O. S. 25 u. 36 f., Vogelstein a. a. O. S. 92).

[2] Um vergleichbare Preise zu erzielen, muß nach den amtlichen Berichten zunächst der Kohlenpreis der Saargruben auf das Verhältnis 70 : 50 % Ausbringen umgerechnet, alsdann müssen 12,5 % Qualitätsabschlag angerechnet werden.

zehn Millionen gestiegenen Überschüssen entsprechend. Ohne Zweifel ist dies „künstliche Lohnpolitik“. Wenn nun die Löhne nach dieser Hochkonjunktur wieder die gleichen blieben, so kann doch von einer erneuten „künstlichen Lohnpolitik“ nicht die Rede sein. Denn man hat lediglich die niedereren Löhne der Zeit vor der Hausse über diese herübergenommen und konnte doch nun unmöglich bei eintretendem Niedergang eine Reduzierung eintreten lassen.

Herr Bergrat Hilger aber ist der Meinung: „Wenn wir die Löhne mit den steigenden Überschüssen steigern, so müssen sie mit dem Fallen natürlich wieder sinken“ und an anderer Stelle: „Es wäre ein sehr bequemes Mittel gewesen, den Überschuß hochzuhalten, indem man von der künstlichen Lohnpolitik Abstand genommen und zu der natürlichen Lohnpolitik gegriffen hätte und jeweils der Konjunktur gefolgt wäre.“

Ist es wirklich „natürliche“ Politik, wenn bei 60%oiger Gewinnerhöhung 2%oige Lohnerhöhung eintritt?

Der maßgebende Punkt ist der, daß Herr Hilger von den ganz abnormen Jahren 1900/01 ausgeht und nicht das ganze Jahrzehnt hereinzieht. Gegenüber dem Jahre 1893—1900 bedeutet die Lohnpolitik der Jahre 1902/03 durchaus keine Änderung, wohl aber in sehr hohem Maße die Lohnpolitik der Jahre 1900/01.

Den besten Aufschluß über die Frage gibt vielleicht folgender Beschluß der Arbeitgeber des Baugewerbes[1]: „Man soll den Arbeitslohn in Zeiten niedergehender Konjunktur nur dann reduzieren, wenn er in Zeiten hochgehender Geschäftstätigkeit unverhältnismäßig gesteigert worden ist.“

Noch eines sei erwähnt. Vielleicht könnte man für Bergrat Hilgers Anschauung geltend machen, daß 1903 bei einem bedeutenden Sinken der Überschüsse — freilich nur gegenüber der Hausse 1900/01; der Normalstand war jetzt wieder erreicht — der Lohn von 4,39 Mk. auf 4,44 Mk. gestiegen sei. Hier spielt noch ein anderes Moment herein. Die Preispolitik der kgl. Saargruben war, wie wir gesehen, von den Industriellen angegriffen worden. Sie konnte am besten durch sozialpolitische Gründe gestützt werden. In der Tat schrieb denn die öffiziöse „Neue Saarbrückner Zeitung“ am 7. Oktober 1903: „Für letzteres (des Bergamt) dürften bei dieser Stellungnahme einzig und allein Gründe sozialpolitischer Natur als Richtschnur dienen. Das Bergamt hat ein Interesse daran, seine Preise hochzuhalten und damit seinen 45000 Bergleuten stabile und

[1] „Soz. Pr.“ 1901/02, S. 174.

ausreichende Löhne zu sichern.“ Da nun sehr leicht nachzuweisen ist, daß die Lohnpolitik der Gruben während der Hochkonjunktur den Arbeitern so gut wie nicht zustatten kam, lag es nahe genug, den Lohn 1903 während einer allerdings noch wenig fühlbaren Krise unbedeutend zu erhöhen, um jederzeit auf diese sozialpolitische Fürsorge verweisen zu können. —

Dieser Exkurs erschien unbedingt erforderlich, um nachzuweisen, daß es sich keinesfalls um eine „künstliche“, dem Arbeiter vorteilhafte Lohnpolitik während des Niedergangs handelt; am allerwenigsten, wenn man bedenkt, daß der reine Hauerlohn 1903 noch wesentlich unter jenem der Jahre 1890 und 1891 steht, die unter den Eindruck der Streiks Löhne von 4,60 Mk. und 4,63 Mk. verzeichnen und dies bei gegenüber 1900/01 kleinen Überschüssen von 12 Millionen! Nunmehr sei kurz auf die Lohnhöhe an Ruhr und Saar eingegangen. Durchwegs ist sie im Saarrevier wesentlich niederer. Es ist unmöglich, noch länger hiebei zu verweilen, auch unnötig, weil A. v. Brandt die Tatsache unbedenklich zugibt[1]. Wir führten die Stelle oben schon an; der Lohnunterschied gilt in gleichem, vielleicht noch verstärktem Maße auch für die Reallöhne.

Jahreseinkommen in Saar- und Ruhrgebiet[2].

Oberbergamtsbezirk	1895	1896	1897	1899 Nördl. Revier	1899 Südl. Revier	1900 Nördl. Revier	1900 Südl. Revier	1901	1902
Dortmund	968	1035	1128	1265	1233	1348	1296	1222	1131
Saarbrücken	929	966	982	1019		1044		1042	1053

Natürlich ist der Vergleich sehr lückenhaft; an der Ruhr ist die Zahl der jährlich verfahrenen Schichten größer, die Dauer der Schicht wahrscheinlich aber etwas kürzer[3]. Immerhin ist das Plus im Ruhrgebiet zu einem großen Teil darauf zurückzuführen, daß infolge lokaler Verhältnisse hier die auf den Wohlfahrtseinrichtungen basierende Arbeiterpolitik der Unternehmer viel weniger einheitlich durchgeführt werden kann als im Saargebiet, „auf die andersgearteten Arbeitsverhältnisse“ nach A. v. Brandt (S. 116).

[1] S. 116 a. a. O.; 124 dieser Schrift.

[2] „Soz. Pr.“ 1897/98, S. 1368, und „Volkswirtsch. Chronik“ 1901 (S. 117), nach der amtlichen Statistik, endlich Vogelstein u. Brandt a. a. O.

[3] Mündliche Berichte; die Ein- und Ausfahrtszeit dürfte wesentlich länger sein, wenigstens muß ich dies nach den Angaben, die mir seitens Beamter an Saar und Ruhr gemacht wurden, annehmen.

Über die Lebensmittelpreise folgendes[1]:

1890 (91) bis 1900 (01).

Ware		Saarbrücker Markt:	Kruppsche Konsumanstalt:	
Weizen	pro kg	0,1738 Mk.	Weizenmehl	0,264 Mk.
Roggen	„ „	0,1553 „	Schwarzbrot	0,142 „
Erbsen	„ „	0,28 „		0,267 „
Kartoffeln	„ „	0,059 „		0,0604 „
Ochsenfleisch	„ „	1,24 „		1,24—1,35 „
Schweinefleisch	„ „	1,40 „		1,40 „
Butter	„ „	2,43 „		2,339 „
Reis	„ „	0,57 „		0,318 „
Schmalz	„ „	1,61 „		0,97 „

Es läßt sich also kaum etwas Allgemeines sagen; jedenfalls stehen den niedrigeren Preisen für die einen Artikel höhere für die anderen gegenüber und das Verhältnis der Reallöhne weicht kaum wesentlich von dem der Nominallöhne ab.

Nun liegt ein Einwand nahe: Auch zugegeben, daß sich die „künstliche", nicht mit der Konjunktur rechnende Lohnpolitik der Gruben erst einmal, und zwar in einer Zeit der Hochkonjunktur, zu bewähren vermochte — ist nicht die Gleichmäßigkeit, die das Lohnniveau seit einem Jahrzehnt an der Saar verrät, für den Arbeiter das Günstigste?

Nun würde in jedem Falle ein Verdienst für den Arbeitgeber hieraus nicht entspringen, solange nicht augenfällig für eine Zeit der Depression die Beibehaltung jener künstlichen Lohnpolitik bewiesen wäre. Aber wir können auch zwischen den offiziellen Angaben und gewissen mehr privaten Äußerungen der Verwaltung einen Widerspruch konstatieren, der beweist, daß das patriarchalische System wenigstens in bezug auf die Gewährung eines Minimallohns und auf die Aufrechterhaltung gleicher Lohnniveaus einer dem modernen Rechte entsprechenden Auffassung Platz gemacht hat; ein vom 4. August 1903 unter Nr. 10487 an einen Arbeiter erteilter Bescheid lautet u. a.: „Ein Anspruch oder Recht der Arbeiter auf eine bestimmte Arbeit bei dem Betriebe der Grube besteht überhaupt nicht; es ist vielmehr lediglich dem freien Ermessen der Vorgesetzten überlassen, jeden Arbeiter an der Stelle und bei der Arbeit zu beschäftigen, wo sie es für erforderlich erachten, wobei es vollständig belanglos ist, ob diese Arbeit höher oder geringer entlohnt wird"[2]. —

[1] Brandt a. a. O., S. 109, und Bericht der Kruppschen Anstalt.

[2] Ich tat Einsicht in die Akten und Lohnzettel. Der Mann hatte als Hauer 12 Jahre gearbeitet und zuletzt 4,89 Mk. verdient. Nach der Reichstagswahl wurde

Vielleicht spricht sich hierin die Lohnpolitik im Saargebiet offener und deutlicher aus als in den gerade im Bergbau von verschiedenen Momenten abhängenden und wenig beweisenden Durchschnittslöhnen.

An der Saar beträgt die jährliche Ausgabe der Gruben für Wohlfahrtszwecke 125 Mk. pro Arbeiter, 54 Pfg. pro Tonne Förderung, im ganzen sechs Millionen[1]. Es ist durchaus verständlich daß diese Summe in der Lohnhöhe zum Ausdruck gelangt. Allerdings verstößt dies gegen den Satz, daß Wohlfahrtseinrichtungen nicht reduzierend wirken sollen, ein Satz, der, wie wir oben sehen, von Arbeitgeberseite aufgestellt wurde. —

Zu der durch die Wohlfahrtseinrichtungen der bewußten Art hervorgerufenen wirtschaftlichen Unsicherheit kommt also eine Lohnreduktion, die sich freilich in voller Schärfe nur bei einen wirtschaftlich völlig isolierten Betriebe geltend machen wird. —

II.

Die sozialen Konsequenzen.

Wir fassen uns hier kurz. Die Folgen einer Arbeiterpolitik, die von dem Krupp'schen Worte: Herr im eignen Hause sein, ausgeht, und die in den Wohlfahrtseinrichtungen ein äußerst wirksames Mittel zur Verwirklichung ihrer Ideale gefunden hat, liegen klar zutage: Unbedingter Gehorsam wird seitens des Arbeitgebers in und außer dem Dienst beansprucht; der Arbeiter hat in seinem Brotherrn den Wohltäter zu erblicken, der sein Bestes will und auch allein weiß, was für den Arbeiter gut ist.

Es hat Arbeitgeber gegeben, die, wie der verstorbene Freiherr v. Stumm, das Wort: „Ich will kein Blatt Papier zwischen mir und meinem Volke haben“, mit einigem Rechte aussprechen durften. In

---

er zum „Naßmachen“ kommandiert; sein Vorgänger bei dieser Beschäftigung war ein 16jähriger Junge gewesen. Er verdiente dementsprechend nur mehr 3,80 Mk. Er hat 3 Kinder; der Lohnausfall betrug vom 18. Juni bis 31. August 81,84 Mk.

Daß auch sonst noch außerordentliche Lohnschwankungen vorkommen, ist aus verschiedenen mir vorgelegenen Lohnzetteln ersichtlich. Sicherlich führen sie zum Teil auf die eigenartigen bergbaulichen Verhältnisse zurück. Aber hieraus kann durchaus nicht eine Schwankung von 135,40 Mk. im Mai bei 30 Schichten und 81,54 Mk. im Juni bei 23 Schichten erklärt werden. Hier spielen Feierschichten, von denen offiziell so wenig verlautet, eine Rolle.

[1] Herr Bergrat Hilger in seiner Zeugenrede im Prozeß Krämer.

Neunkirchen ermöglichte eine Sprechstunde des Fabrikherrn jedem Arbeiter offene Aussprache, soweit dies die Größe des Betriebes und das häufige Fortsein Stumms erlaubten. Und der verstorbene Freiherr konnte sehr wohl stundenlang mit einem Arbeiter über diese und jene Frage, dies und jenes Bedürfnis und diese und jene Beschwerde disputieren. Ein Beamter aber, der ihm seine Befugnisse überschritten zu haben schien, hatte auf Entlassung unbedingt zu rechnen.

Damit waren mächtige Kautelen gegen eine willkürliche und kleinliche Handhabung der den Wohlfahrtseinrichtungen eignenden unklaren Rechtsverhältnisse gegeben. Sie fielen mit dem Tode des Fabrikherrn.

In jeder Aktien- oder Kommanditgesellschaft und noch vielmehr in jedem Kartell oder gemischten Werke tritt der sonst alles beherrschende Einfluß der leitenden Stelle außerordentlich zurück, und die Machtvollkommenheit der Unterbeamten steigert sich.

Nun aber bilden die Wohlfahrtseinrichtungen eine Waffe in der Hand des dem Arbeiter aufsässigen Unterbeamten. Durch seine Vermittlung allein wird jener der Vorteile teilhaftig; seine Beschwerde bringt ihn um langjährige Rechte; ihm sich auch außerdienstlich unterzuordnen, ist eine Pflicht der Frau und den Kindern gegenüber.

Und so fördern die Wohlfahrtseinrichtungen das Streber- und Denunziantentum in überraschender Weise. In diesem Sinne sprechen sich Pieper und Kalle über die Werkshäuser aus; letzterer meint in bezug auf das Saargebiet[1]: „Es haben die auf den kgl. Steinkohlenwerken zu Saarbrücken und anderwärts gesammelten Erfahrungen den tatsächlichen Beweis geliefert, daß die Isolierung der Arbeiterquartiere sehr ungünstig auf die Moralität der dort zusammen Wohnenden einwirken kann." Das gleiche gilt von dem Kassen- und Prämienwesen; auch hier wird der Arbeiter sich veranlaßt fühlen, in allem seinen Vorgesetzten zu Willen zu sein, auch auf Kosten seiner außerdienstlichen Selbständigkeit. „Noch trauriger", meint die „Soziale Praxis"[2] in betreff des Prämiensystems in der Augsburger Textilindustrie, „zeigt sich das System in seinen moralischen Wirkungen. Wie oben bemerkt, sind die Arbeiter in ihrem Verdienst in hohem Maße vom Meister abhängig . . Infolgedessen bemüht sich alles, bei dem Meister in Gunst zu stehen . . So wird durch diese Prämienwirtschaft geradezu ein Schmarotzer- und Denunziantentum bei den Arbeitern großgezogen."

Am auffälligsten zeigen sich diese Konsequenzen in allen Fällen, in

[1] „Maßregeln zum Besten der Fabrikarbeiter. Vom Standpunkt des Arbeitgebers." S. 12.

[2] „Soz. Pr." 1895/96, S. 209.

denen die Arbeiter mit den Aufsichtsbehörden in Berührung treten. Während die süddeutschen Fabrikinspektoren im allgemeinen das Interesse und Verständnis der Arbeiter in Betriebsfragen nur rühmen können, ist in den Berichten der in den richtigen Wohlfahrtsbezirken, vor allem im Bergbau tätigen Beamten hievon nichts zu lesen. Im Gegenteil. Der Berginspektionsbericht aus Süd-Beuthen lautet: „Die den Arbeitern sich so häufig bietende Gelegenheit, mit den Aufsichtsbeamten in persönliche Berührung zu kommen, wird nach wie vor sehr wenig benutzt, um Wünsche und Beschwerden anzubringen" (1903). Ähnlich Halberstadt, Kassel, Hamm, Neukirchen: „Bei den vorgenommenen Revisionen ist dem größten Teil der Arbeiter Gelegenheit zur Anbringung von Beschwerden gegeben, die jedoch, wie im Vorjahre, nicht benutzt wurde." Gleich Ost- und West-Saarbrücken 1900. Die Erklärung gibt in außerordentlich klarer und deutlicher Weise der Inspektionsbericht für Süd-Essen 1901: „Bei den Befahrungen werden Klagen und Beschwerden fast niemals angebracht; im Gegenteil ist vielfach die Beobachtung gemacht worden, daß die Arbeiter bei der Aufdeckung von bergpolizeilichen Mängeln und Verstößen in der Grube ihre Vorgesetzten durch unwahre und ungenaue Angaben zu schützen versuchten, in der wohl meist nicht fehlgehenden Annahme, ihre Stellung diesen Vorgesetzten gegenüber zu verbessern oder zu befestigen." —

Von einem Arbeiter, der Kündigung der Wohnung oder des Darlehens, Verlust von Kassenbeiträgen, Prämien, Konsumanstaltsdividenden fürchten muß, kann man in der Tat eine freie und offene Aussprache nicht erwarten. Für die Betriebssicherheit kann dies folgenschwer sein und wir haben früher schon dargelegt, wie wenig z. B. die von den Arbeitern gewählten Vertrauensmänner, welche die Betriebe zu inspizieren haben, praktisch leisten.

So sind denn die Konsequenzen der Wohlfahrtseinrichtungen der bewußten Art in Kürze die: unbedingte Unterwürfigkeit dem unteren Beamten gegenüber, Streberei und Ertötung des Solidaritätssinns des Arbeiters; vor allem aber: eine dumpfe Gleichgültigkeit gegen höhere kulturelle Fragen. Ich habe Wochenlang im Saargebiet in Arbeiterkreisen verkehrt und den denkbar trübsten Eindruck erhalten. Typisch ist jener Bergmann Koster, der im ersten Prozeß Hilger-Krämer vor der Eidesleistung fragte[1]: „Wer gibt mir die Garantie, daß ich nicht abgelegt werde, wenn ich hier unter Eid die Wahrheit sage? —"

---

[1] Broschüre S. 35 f.

III.

Die politischen Konsequenzen.

Es kann nicht in dem Rahmen dieser Arbeit liegen, ausführlich die durch die Wohlfahrtseinrichtungen bewirkte politische Situation zu besprechen. Sie ergibt sich als einfache Folge aus der Beeinflussung der außerdienstlichen Verhältnisse des Arbeiters, die in vielen Fällen direkt zum politischen Drucke wird.

Brentano schrieb vor kurzem in der Frankfurter Zeitung vom 27. Dezember 1904:

„Es entstehen neue Herzogtümer innerhalb des Reiches mit Hunderttausenden von Arbeitern als unmittelbarer Gefolgschaft und noch weit mehr mittelbar Abhängigen [1]. In ihrem Gebiete ist das Reichsgesetz, soweit es den unteren Klassen Rechte zuerkennt, ausgeschaltet; hier ist der Wille der Betriebsinhaber Gesetz. Daß die neuen Herrscher den Konflikt mit der Staatsgewalt nicht scheuen, hat die „Hibernia"-Affäre gezeigt . ." —

In der Tat gilt innerhalb jener Riesenbetriebe nur der Wille des Industriellen; er wird nie unklug genug sein, dies dem Aufsichts- und Verwaltungsbeamten direkt fühlen zu lassen. Aber kraft seiner sozialen Stellung ist es diesem gar nicht möglich, wirksam Opposition zu treiben oder mit dem Arbeiter in Fühlung zu treten. Augenfällig zeigen dies die nach dem letzten Streik im Ruhrgebiet eingesetzten Untersuchungskommissionen.

Noch sei zum Schluß auf eins hingewiesen: Die Wohlfahrtseinrichtungen sind geeignet, den sozialpolitischen Eifer des Gesetzgebers erlahmen zu lassen und so direkt unsere innere Politik zu beeinflussen. Wozu soziale Reformen, fragt man sich, wenn die Arbeitgeber sie aus eigner Initiative unternehmen? Diese Sinnesart charakterisiert Herkner [2] in trefflicher Weise, indem er hinsichtlich des oberelsässischen Fabrikanten Engel-Dollfuß ausführt: „. . Eine soziale Frage kennt er nicht. Er sieht nur einzelne aus verschiedenen Quellen fließende Mißstände, von denen jeder einzelne behoben werden kann . . In jedem Eingriffe des Staates zum Schutze der Arbeiter . . erblickt er einerseits eine schwere

---

[1] „Ja selbst die Wirtshäuser, die Bäcker, Fleischer, Krämer sind den Beherrschern der Riesenbetriebe unterworfen. Wehe dem, der nicht in allem den Willen der Machthaber sich fügt: man verbietet dem Arbeiter, mit ihm geschäftlich zu verkehren und alsbald hat der Boykott ihn ruiniert . ." Brentano a. a. O. Belege sind in Masse beizubringen, doch dürfte der Nachweis hier zu weit führen.

[2] Herkner a. a. O., S. 364.

Verirrung, anderseits eine gerechte Strafe für jene Fabrikanten, welche ihren moralischen Verpflichtungen nicht so nachkommen wie die elsässischen . ." Und Charles Grad, der Vertreter des oberelsäsischen Arbeitgebertums, sagt[1]: „Die Einmischung der Polizei in diese Fragen dürfte leicht den sozialpolitischen Eifer der Fabrikanten erkalten lassen, die dann, in ihrer freien Bewegung gehemmt, nicht mehr das Gute nach ihrem Ermessen tun könnten."

Die politischen Wirkungen der in diesem Buche in Frage kommenden Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber sind also zweifacher Natur: zunächst bewirken diese eine Ausschaltung der politischen Selbstständigkeit des Arbeiters, alsdann aber beugen sie grundlegenden gesetzgeberischen Reformen vor.

Konzentrationstendenzen zeigten sich allerorts; vor allem die Montan- und Eisenindustrie ist vielleicht auf dem Wege zum allgewaltigen Trust. Welche Rolle alsdann die Wohlfahrtseinrichtungen zu spielen berufen sind, läßt sich leicht voraussehen. Daß damit das Arbeitgebertum zum Teil seinen nationalen Charakter verlieren wird, ist nicht unmöglich, und so ist es denkbar, daß unter Umständen nichtdeutsche Unternehmer es sind, deren Wohlfahrtseinrichtungen das Leben deutscher Arbeiter beherrschen.

---

[1] „Les assurances ouvrières en Allemagne", S. 220.

Schluß.

Ein Urteil vom Standpunkte des Arbeitgebers aus.

Werfen wir einen kurzen Rückblick auf unsere Ausführungen.

Der erste Teil galt dem Rechte des Arbeiters; wir sahen es sich historisch gestalten und seine jetzige Form annehmen; wir sahen insbesondere, wie eifrig das moderne Recht bestrebt ist, einen wahrhaft freien Arbeitsvertrag zu schaffen. Es gilt dies sowohl von der nichtbergbaulichen wie von der Bergesetzgebung.

Der zweite Teil behandelte die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber. Streng wurde zwischen zwei Arten unterschieden, den rein karitativen und jenen, die neben einer materiellen Verbesserung der Lage der Arbeiter die Begründung eines Herrschaftsverhältnisses im Auge haben. Die kurzen Kündigungsfristen der Mietsverträge und ihre Vorschriften hinsichtlich der Kinder des Arbeiters; alsdann die Versagung der Ansprüche an die Kassenbeiträge und eine Reihe minder wichtiger Momente, darunter die mangelnde Selbständigkeit der Verwaltung; der Verlust von Prämien und Gewinnanteilen trotz erheblicher Mehrleistungen, der Verlust schließlich der Konsumanstaltsdividenden — dies alles hat jene Veränderung der Rechtslage des Arbeiters zur Folge, die der dritte Teil zu schildern unternahm.

Das Recht der freien Einzahlung und Beendigung eines Dienstverhältnisses, die freie Übereinkunft über die Arbeitsbedingungen, das Recht, die günstigste Arbeitsstelle aufzusuchen — sie alle galt es als mehr oder weniger aufgehoben nachzuweisen. Ungleiche Kündigungsfristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Verlust des Koalitionsrechtes, die Schwierigkeit, auf gesetzlichem Wege die Arbeitszeit zu beschränken, zeigten sich als weitere Folgen von höchster Wichtigkeit. Eine Verwendung des Lohnes zu Zwecken, die dem Arbeiter nicht konvenieren, ergab sich im

weiteren Verlaufe, und schließlich war darzulegen, in welchem Maße durch die Wohlfahrtseinrichtungen die außerdienstliche Stellung des Arbeiters und nicht zum wenigsten auch seine politische Selbständigkeit beeinflußt wird.

In einem zweiten Abschnitt dieses Teiles wurden dann die sich ergebenden wirtschaftlichen, sozialen und politischen Konsequenzen in Kürze gewürdigt. —

Es ist nicht anzunehmen, daß die bedeutende Rolle, welche die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber, wie wir sie hier zu betrachten hatten, zu spielen berufen sind, auf Arbeitgeberseite nicht voll gewürdigt werde. Vor allem spricht für diese Würdigung natürlich die weite Verbreitung. Aber wir finden sie auch wiederholt ausgesprochen. So äußerte sich Charles Grad, der Vertreter der elsässischen Industrie, 1878 gelegentlich der Enquete des Reiches über die Baumwoll- und Leinenindustrie folgendermaßen:

„Die Industriellen des Nordens, um die Arbeiter zu erhalten, sehen sich genötigt, sie durch den Reiz höherer Löhne anzulocken, und wissen sie vielleicht nicht genug durch Unterstützungs- und Pensionskassen zu fesseln, wie sie in alten Fabriken des Elsasses zum Vorteil der Arbeitgeber wie der Arbeiter bestehen. Diese Philanthropie ist seitens der Industriellen unserer Gegend ein gutes Geschäft.“

In jüngster Zeit ist dieser Standpunkt[1] in höchst interessanter Weise in der „Deutschen Arbeitgeberzeitung“, dem „Zentralblatt der deutschen Arbeitgeberverbände“, ausgesprochen worden.

Der Anlaß zu dieser außerordentlich objektiven Beurteilung der Wohlfahrtseinrichtungen war folgender: Bekanntlich ist es nicht allen Arbeitgebern möglich, sich durch Wohlfahrtseinrichtungen stabile Arbeiterverhältnisse zu verschaffen. Vor allem versagen jene meist in großen Städten. Hier greift man nun entweder zu Tarifverträgen oder, wenn die hierbei notwendige Anerkennung der Arbeiterorganisationen nicht beliebt wird, zu großen Schutz- und Trutzverbänden gegen diese letzteren. Nun schließen sich die Arbeitgeber auf dem flachen Lande im Vertrauen auf ihre Wohlfahrtseinrichtungen vielfach von diesen Arbeitgeberverbänden aus und betonen zugleich, bei ihnen seien Differenzen nicht möglich, da „sie der Unzufriedenheit ihres Personals durch ihre Wohlfahrtseinrichtungen den Boden entzögen“, im Gegensatz zu den übrigen Unternehmern. Da diese Auffassung die Solidarität des Unternehmertums stört, so gilt es, ihren trügerischen Charakter klarzulegen, und dazu dient der Artikel

[1] Vgl. noch zu der Frage Brentano in der Frankfurter Zeitung vom 25. Dezember 1904.

der deutschen Arbeitgeberzeitung vom 9. Oktober 1904, der für meine eigene Darstellung ein recht zuverlässiger Beleg sein dürfte. Er lautet:

„Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen.

„Von geschätzter Seite wird uns geschrieben:

„Über die praktische Bedeutung der Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen herrschen in den Kreisen des Unternehmertums zum Teil recht irrige Ansichten. So ist es denn wohl am Platz, auf diesen Gegenstand noch einmal in möglichst unparteilicher Weise einzugehen. Die auf das Wohl der Arbeiterschaft gerichteten Bestrebungen besitzen keineswegs einen rein charitativen Charakter. Sie enspringen vielmehr in erster Linie Erwägungen sozialpolitischer Art. Außerdem unterscheiden sie sich von den Werken der freien Wohltätigkeit dadurch, daß zwischen Gebern und Empfängern, d. h. also zwischen den Unternehmern und den Arbeitern, ein Geschäftsverhältnis, nämlich der Lohnvertrag, besteht, woraus für den Geber die Möglichkeit erwächst, die Kosten für die Wohlfahrtseinrichtungen auf den Empfänger selbst abzuwälzen, indem er sie ihm vom Arbeitslohn abzieht. Allerdings läßt es sich schwer oder gar nicht nachweisen, inwieweit der einzelne Unternehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, weil es sich da, wo die Wohlfahrtseinrichtungen einen größeren Umfang erreicht haben, meistens nur um isolierte Betriebsstellen handelt, sodaß die Möglichkeit eines sachgemäßen Vergleichs der dort gezahlten Löhne mit den an anderen Orten üblichen so ziemlich ausgeschlossen erscheint. Im allgemeinen liegen die Verhältnisse so, daß die Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen gerade durch das Interesse der Arbeitgeber selbst bedingt wird. Man kann demnach sagen, daß überall da, wo für die Arbeitgeber ein Vorteil aus solchen Wohlfahrtseinrichtungen nicht erwächst, deren Schaffung auch unterbleibt. Hieraus in erster Linie erklärt sich die große Verschiedenheit in den von den einzelnen Arbeitgebern zu dem genannten Zweck gemachten Aufwendungen.

„Das eigenste Interesse der Arbeitgeber erfordert eine gute und billige Verpflegung der Arbeiter. Denn sobald die Arbeiter ihren Lebensunterhalt teuer bezahlen müssen, werden die Löhne steigen. Darum sehen wir, daß überall da, wo es an Wohngelegenheit und der Möglichkeit zu billigem Einkauf von Nahrungsmitteln fehlt, d. h. also in dünnbevölkerten Gegenden, eine besondere Neigung zur Einführung von Wohlfahrtseinrichtungen zu konstatieren ist. Dort werden Arbeiterfamilienhäuser, Kasernen für unverheiratete Arbeiter, Speisehäuser, Warenhäuser, Krankenhäuser, Badeanstalten u. dergl. m. von den Unternehmern gebaut: kurz: es wird für alles das Sorge getragen, was in dichter bevölkerten Gegenden, und zumal in größeren Städten, von den Komunen oder von den Privatunternehmern je nach Maßgabe der hierfür vorhandenen Bedürfnisse in Entreprise genommen wird. Die geringsten Aufwendungen für derartige Wohlfahrtseinrichtungen seitens der Unternehmer finden wir dagegen in den Großstädten, weil dort der einzelne nicht imstande ist, durch noch so wohlgemeinte und weitgehende Bestrebungen auf die ortsüblichen Wohnungs- und Nahrungsmittelpreise einzuwirken. Dazu kommt obendrein, daß die großstädtischen Arbeiter solchen Bestrebungen durchgängig mißtrauisch und ablehnend gegenüberstehen, weil sie annehmen, daß die Wohlfahrtseinrichtungen gern dazu benutzt werden, um der Neigung zu Ausständen usw. einen Riegel vorzu-

schieben. Die Arbeiter isoliert liegender Betriebe müssen, sobald sie die Arbeit verlassen, zumeist innerhalb einer kurz bemessenen Frist ihre von der Betriebsleitung gebauten Wohnungen räumen und sind demgemäß zur Abwanderung gezwungen, weil es eben am Ort selbst keine Wohngelegenheit für sie gibt. Das ist zweifelsohne eine gute Schutzmaßregel gegen die Ausstandsbewegung, und die betreffenden Werke haben demensprechend vor der großstädtischen Konkurrenz das Gefühl verhältnismäßiger Sicherheit voraus. Gleichzeitig aber wird man es den großstädtischen Arbeitern kaum verdenken, wenn sie sich angesichts dessen sträuben, soweit ihnen dies überhaupt möglich ist, insbesondere von den Fabrikwohnungen Gebrauch zu machen. Ähnlich liegen ja auch die Dinge hinsichtlich der von den großstädtischen Arbeitgebern eingerichteten Pensionskassen. Sicherlich bieten solche Kassen den Arbeitern recht große Vorteile, zumal sie selber ja nur den geringsten Teil zur Ansammlung der Unterstützungsfonds beitragen[1]. Und doch macht sich gegen diese Kassen eine scharfe Opposition bemerkbar, wofür u. a. der langwierige, erst vor kurzem beendete Streik der Hamburger Kohlenschauerleute sowie der aus den gleichen Motiven herzuleitende Streik der im Dienste des Norddeutschen Lloyd stehenden Hafenarbeiter ein vollgültiges Zeugnis ablegen. Die Leute fühlen, daß die ihnen zugedachte Wohltat zugleich auch eine Schmälerung ihres Selbstbestimmungsrechts bedeutet, und darum lehnen sie sich dagegen auf.

„Natürlich ist es eine durchaus berechtigte Handlungsweise, wenn die Arbeitgeber solcherart Wohlfahrtseinrichtungen zum Zwecke der Streikabwehr benutzen. Nur kann man alsdann solche Einrichtungen nicht mehr als Ausfluß einer uneigennützigen Denkweise hinstellen, sondern man muß sie als ein nach Lage der Dinge gewiß außerordentlich loyales und darum auch politisch wertvolles Mittel zum Zweck der Streikabwehr bezeichnen. Immerhin ist von diesem Gesichtspunkt aus die Errichtung von Arbeiterwohnungen und Pensionskassen in humanitärer Hinsicht keineswegs höher einzuschätzen als zum Beispiel die Errichtung von Arbeitsnachweisen durch die Arbeitgeber . . . ."

„Leider können sich zu der Erkenntnis, daß solche Arbeitgebernachweise ebenso wie die Pensionskassen und Arbeiterwohnungen die Eigenschaft besitzen, gleichzeitig Einrichtungen zum Wohl der Arbeiter und Mittel zur Bekämpfung frivoler Arbeitseinstellungen und deshalb einander gleichwertig zu sein, gerade solche Arbeitgeber nicht durchringen, die ihre Arbeiter in eigenen Wohnungen untergebracht haben. Sie halten vielmehr an dem Wahne fest, daß die Errichtung von Fabrikwohnstätten nicht nur eine besondere Sicherung gegen die Streikgefahr bietet, sondern daß sie vor allem die Leiter der Betriebe als besonders wohltätige Leute hinstellen . . . .

„. . Die Arbeitgeber müssen einsehen lernen, daß Arbeitsnachweise, Pensionskassen und Arbeiterwohnungen, sobald sie von den Arbeitgebern eingerichtet und verwaltet werden, Institutionen darstellen, die zwar den Arbeitern zum Vorteil gereichen, zugleich aber auch in nachhaltiger Weise den Interessen der Arbeitgeber dienen . . ."

[1] Hierüber s. Teil II, II.

Anhang.

Zur Bibliographie der Wohlfahrtseinrichtungen.

„Amtliche Mitteilungen aus den Jahresberichten der mit Beaufsichtigung der Fabriken betrauten Beamten.“ Herausgegeben vom Reichsamt des Innern.

Albrecht, H., „Handbuch der sozialen Wohlfahrtspflege in Deutschland.“ Berlin 1901.

„Arbeiterverhältnisse im Hamburger Hafen“, Bericht der Senatskommission, Hamburg 1890.

„Arbeiterfreund“, Zeitschrift für die Arbeiterfrage, Organ des Zentralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen. Herausgegeben von V. Böhmert, Berlin.

„Arbeiterwohl“, Organ des Verbandes katholischer Industriellen und Arbeiterfreunde, Köln; jetzt: „Soziale Kultur“, M.-Gladbach.

Auerbach, „Das Zeiß-Werk und die Karl-Zeiß-Stiftung in Jena, Jena 1903.

„Archiv für Soziale Gesetzgebung und Statistik“. Herausgegeben von H. Braun, Berlin. U. a. insbesondere: Philippovich, „Arbeiterausschüsse und Einigungsämter in Österreich“, 1894, S. 14. Löwenfeld, „Koalitionsrecht und Strafrecht“, 1899, S. 472. Schuler, „Die Fabrikwohnhäuser in der Schweiz“, 1896, S. 279. Bernstein, „Einige Reformversuche im Lohnsystem“, 1902, S. 309. Mombert, „Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber“, 1903, S. 519. Schulz, „Zur Koalitionsfreiheit“, 1903, S. 459.

Baum, „Handbuch für Gewerbegerichte“, Berlin 1904.

Bernhard, L., „Die Akkordarbeit in Deutschland“, Leipzig 1904.

Böhmert, „Arbeiterverhältnisse u. Fabrikeinrichtungen der Schweiz“, Zürich 1875.

Borght, v. d., „Grundzüge der Sozialpolitik“, Leipzig 1904.

Brandt, A. v., „Zur sozialen Entwicklung im Saargebiet, Leipzig 1904.

Brentano, „Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht“, Leipzig 1877.

„Die Arbeitergilden der Gegenwart“, Leipzig 1871/72.

„Die gewerbliche Arbeiterfrage“, Schönbergs Handbuch, 1. Aufl., II. Band, S. 951, Tübingen 1882.

„Der Arbeiterversicherungszwang, seine Voraussetzungen und seine Folgen“, Berlin 1881.

„Die Arbeiterversicherung gemäß der heutigen Wirtschaftsordnung“, Leipzig 1879.

Artikel in der „Nationalzeitung“ vom 1., 2., 7. Juni 1887 und in der „Frankfurter Zeitung“ vom 25. u. 27. Dez. 1904.

Bucher, „Gewerbegerichtsentscheidungen."
„Concordia", Zeitschrift für die Arbeiterfrage. Herausgegeben von Post, Albrecht, Hartmann, Berlin: umgewandelt in die „Zeitschrift der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen".
Dammer, Otto, „Handbuch der Arbeiterwohlfahrt", Stuttgart 1902, 1903, 2 Bde.
Düwell, Wilhelm, „Wohlfahrtsplage", Dortmund 1903, Verlag der „Arbeiterzeitung".
„Die Einrichtungen zum Besten der Arbeiter auf den Bergwerken Preußens", 1876.
Engels, F., „Die Lage der arbeitenden Klassen in England", Stuttgart 1892.
Erdberg, E. v., „Die Wohlfahrtspflege", Jena 1904.
„Ergebnisse einer Erhebung über die in bayrischen Fabriken und größeren Gewerbebetrieben zum Besten der Arbeiter getroffenen Einrichtungen". Veröffentlicht vom Minister des Innern, München 1874.
Eringaard, „Holländische Musterstätten". Delft 1862.
Flesch, Karl, „Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeiter und deren Familien", Jena 1904. (Separatabdruck aus dem „Handbuch der Hygiene").
Francke, Ernst, „Die Schuhmacherei in Bayern", Stuttgart 1893.
Franckenstein, Kuno, „Der Arbeiterschutz". Leipzig 1896.
Freese, H., „Fabrikantensorgen." Berlin 1900.
„Fabrikantenglück." Gotha.
„Die Gewinnbeteiligung." Gotha 1905.
„Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe", Eisenach 1900.
Frommer, „Die Gewinnbeteiligung", Leipzig 1886.
Fuchs, C. H., „Zur Wohnungsfrage", Leipzig 1904.
„Das Gewerbegericht", (früher mit der Sozialen Praxis verbunden), Berlin.
„Handwörterbuch der Staatswissenschaften", 3. Aufl., Jena 1898—1901.
Brentano, (Gewerkverein), IV, 614.
Fuchs, (Wohnungsfrage), VII, 853.
Böhmert, Schönberg, I, 876.
Stieda, (Arbeiterausschüsse), I, 968.
Löhning, (Arbeitsvertrag), I, 986.
Herkner, „Die oberelsässische Baumwollindustrie und ihre Arbeiter", Straßburg 1887.
„Die oberelsässische Baumwollindustrie und die Deutsche Gewerbeordnung", Straßburg 1887.
„Arbeiterfrage", 3. Aufl., Berlin 1902.
Heymann, H. G., „Die gemischten Werke im deutschen Großeisengewerbe", Stuttgart und Berlin 1904.
Horn, G., „Geschichte der Glasindustrie und ihrer Arbeiter".
Hückinghaus, „Die Verstaatlichung der Kohlenbergwerke", Jena 1892.
Hué, „Mehr Bergarbeiterschutz", Bochum, Verlag der „Deutschen Berg- und Hüttenarbeiterzeitung", 1900.
Hundt, R., „Die Bergarbeiterwohnungen im Ruhrgebiet", 1904.
„Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik", Jena, besonderer Artikel von Dr. Bischoff-Leipzig und Dr. Zimmer über die Sozialversicherung, 1904, S. 366; ferner Dix, Arthur, „Ledigenheime", 1903, S. 489; Schlenther über Stumms Wohlfahrtseinrichtungen 1904.

„Jahresberichte der Zentralstellen für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen", Berlin.
„Jahresberichte der preußischen Gewerberäte", Berlin.
„Jahresberichte der bayerischen Gewerbeinspektion". München.
Kalle, „Die Maßregeln zum Besten der Fabrikarbeiter, besprochen vom Standpunkt des Arbeitgebers", Wiesbaden 1875.
Kellen, T., „Die Firma Krupp und ihre soziale Tätigkeit" („Frankfurter Zeitgenössische Broschüren"), Hamm i. W. 1903.
Kley, „Bei Krupp. Eine sozialpolitische Reiseskizze", Leipzig 1899.
Kobald, „Bergversicherungswesen", Leoben 1892.
Kulemann, „Die Gewerkschaftsbewegung" („Jungliberales Jahrbuch"), München 1904.
Lahmeyer, „Reform des Knappschaftswesens", Essen 1884.
Landmann, „Kommentar zur Gewerbeordnung", 2 Bde.. München 1895.
Lechler, P., „Wohlfahrtseinrichtungen über ganz Deutschland durch gemeinnützige Aktiengesellschaften", Stuttgart 1892.
Lindemann, H., „Arbeiterpolitik und Wirtschaftspflege in der deutschen Städteverwaltung", 2 Bde., Stuttgart 1904.
Lotmar, „Der Arbeitsvertrag", Leipzig 1902.
Meininghaus, A., „Die sozialen Aufgaben der industriellen Arbeitgeber", 1889.
Mieck, P., „Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der industriellen Unternehmer in den preußischen Provinzen Rheinland und Westfalen und ihre volkswirtschaftliche und soziale Bedeutung", Berlin 1904.
Naumann, „Die Wohnungsfrage im Königreich Sachsen", Leipzig 1902.
„Niederschrift über die Verhandlungen der Kommission zur Untersuchung der Beschwerden der Bergarbeiter", Reichsanzeiger seit 8. Febr. 1905.
Öchelhäuser, „Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber", Berlin 1887.
„Die Durchführung der sozialen Aufgaben der Arbeitgeber im Verein der anhaltischen Arbeitgeber", Berlin 1888.
Pieper, L., „Die soziale Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier", Stuttgart und Berlin 1903.
Post und Albrecht, „Musterstätten persönlicher Fürsorge der Arbeitgeber für ihre Geschäftsangehörigen", 2 Bde., Berlin 1889, 1893.
„Protokoll des preußischen Bergarbeiterdelegiertentags". Bochum-Essen 1905.
Rösicke, „Arbeiterschutz" (Antwort auf Ochelhäuser), Dessau 1887.
Rolleck und Ziegler, „Private Wohlfahrtspflege für Fabrikarbeiter, Beamte und ihre Familien". Herausgegeben vom Bergischen Verein für Gemeinwohl, 1902.
„Soziale Praxis", Leipzig.
„Sozialpolitisches Zentralblatt", insbesondere
Raoul Jay, „Das französische Gesetz über die Hilfs- und Unterstützungskassen der Grubenarbeiter", 1893, S. 493.
Herkner, „Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen", I, S. 247.
„Sozialistische Monatshefte", Berlin, insbesondere
Düwell, W., „Wohlfahrtseinrichtungen", 1902, S. 50.
Bernstein, E., „Die Bedeutung der Lohnformen", 1904, S. 272.
Sartorius von Waltershausen, W., „Die wirtschaftliche Bedeutung des obligatorischen Zuschusses der Unternehmer zu den Arbeiterversicherungskassen", Göttingen 1880.

Sinzheimer, „Die Arbeiterwohnungsfrage", Stuttgart 1902.
Schuler, „Die preußische Handwerksgesetzgebung".
„Streiflichter auf unser Knappschaftswesen". Herausgegeben vom Verband deutsche Bergarbeiter, Bochum.
Schmoller, „Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart", Leipzig 1890.
Singer, „Soziale Fürsorge der Weg zum Wohltun", München 1904.
„Schriften der Zentralstelle für Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen", Berlin, insbesondere
Band I: „Die Verbesserung der Wohnungen".
Band IV: „Hilfs- und Unterstützungskassen";
Band VI: „Das Sparkassenwesen";
„Schriften des Vereins für Socialpolitik", insbesondere
Band V: „Alters- und Invalidenkassen";
Band VI: „Über Beteiligung der Arbeiter am Unternehmergewinn";
Band VII: „Über Bestrafung des Arbeitsvertragsbruches";
Band XXXXVII: „Arbeitseinstellungen";
Band LXXXXVI: „Neue Untersuchungen über die Wohnungsfrage".
Ferner die „Störungen im deutschen Wirtschaftsleben" 1900—1901:
Band III. Steller, „Die Maschinenindustrie Deutschlands";
Demuth, „Das Papiergewerbe";
Band II. Vogelstein und Bosselmann, „Die Montan- und Eisenindustrie".
Tille, Al., „Die Preispolitik der staatlichen Saarkohlengruben 1892—1903", Saarbrücken 1904.
Tolle, K. A., „Die Lage der Berg- und Hüttenarbeiter im Oberharz". Berlin 1892.
Trüdinger, „Die Arbeiterwohnungsfrage und die Bestrebungen zur Lösung derselben", Jena 1888.
Vogelstein, „Die Industrie der Rheinprovinz 1888—1900", Stuttgart und Berlin 1902.
„Volkswirtschaftliche Chronik", Sonderabdruck aus Conrads Jahrbüchern, Jena.
„Volkswohl", Organ des Zentralvereins für das Wohl der arbeitenden Klassen Herausgegeben von Böhmert.
„Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Österreich", Wien 1904.
„Wohlfahrtseinrichtungen in den Provinzen Rheinland und Westfalen". Herausgegeben von Hoffmann, A., und Simon, H., Düsseldorf 1902.
„Die Wohnungsfürsorge im Reich und in den Bundesstaaten". Denkschrift des Reichsamts des Innern, Berlin 1904.
„Zechenlegen im Ruhrbergbau". Herausgegeben vom Verband deutscher Bergarbeiter, Bochum.
„Zur Knappschaftsälteste nwahl", Bochum 1897.

Bezüglich der hauptsächlich von rheinisch-westfälischen Werken herausgegebenen, aber nicht im Buchhandel erschienenen Publikationen über Wohlfahrtseinrichtungen vgl. das von Mieck a. a. O. mitgeteilte Verzeichnis. Besonders gründlich gingen hier vor: Krupp (Wohnungswesen, Bibliothek, Konsumanstalt, Sparkasse und Pensionskasse), die Höchster Farbwerke, die Spitzenfabrik Heinr. Faber, Gebr. Stumm (vgl. auch einen Artikel von J. Kollmann in der „Leipziger Illustrierten Zeitung" vom 11. April 1901), Fr. Brandts, Freese, Krause u. a.

An Zeitungen kommen in Betracht die Tageszeitungen des Ruhr- und Saargebiets, ferner Frankf. Ztg., Köln. Ztg., Köln. Volksztg., Rhein.-Westf. Ztg.; die gewerkschaftlichen Zeitungen und Zeitschriften; die Organe der Unternehmerverbände. An Handelskammerorganen insbesondere die „Saarindustrie", Saarbrücken.

Endlich sind zu nennen die Prozeßberichte der seitens der Königl. Bergwerksdirektion 1903/1904 geführten Prozesse: „Verhandlungen der Strafkammer zu Saarbrücken gegen Ludwig Lehnen, Redakteur der „Neunkircher Zeitung", am 15. bis 23. Dezember 1903". — „Freie Reichstagswahl", Prozeß gegen denselben am 30. u. 31. Oktober 1903, beide Trier, Paulinusdruckerei 1903. — „Saarabien vor Gericht" (Prozeß Hilger-Krämer), Verlag der Buchhandlung „Vorwärts", Berlin 1904. Die besten Berichte vom neusten Prozeß in Trier brachte die „Neunkircher Zeitung" in ihren Nummern vom 16. bis 28. Mai 1905.

Das in dieser Arbeit beigebrachte Urmaterial — die Mietskontrakte, Statuten usw. — sowie die Fälle aus dem Leben verdanke ich den verschiedensten Quellen. Am zuverlässigsten und sachverständigsten ist die Unterstützung seitens der christlichen Gewerkschaften gewesen, die mir in liebenswürdigster Weise Herr Dr. Lorenz Pieper-München-Gladbach vermittelte. Für das Saargebiet verdanke ich sehr wertvolle Materialien insbesondere Herrn Redakteur Lehnen-Neunkirchen.

Lebenslauf.

Der Unterfertigte, Sohn des k. Professors an der technischen Hochschule zu München, wurde am 21. März 1881 zu Ansbach geboren. Er absolvierte 1900 das Max-Gymnasium zu München, studierte ebenda zunächst Philosophie, alsdann drei Jahre Jurisprudenz zu Erlangen, München und Kiel. Er bestand Juli 1904 das erste juristische Examen und arbeitete seitdem am staatswirtschaftlichen Seminar des Herrn Geh. Hofrats Professor Dr. L. Brentano am vorliegenden Thema.

Adolf Günther.

Piererſche Hofbuchdruckerei Stephan Geibel & Co. in Altenburg.